# CONVENTION COLLECTIVE

entre

et

# LA DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN

1ER NOVEMBRE 2015 AU 31 OCTOBRE 2021

## TABLE DES MATIÈRES


**ARTICLE 1 INTRODUCTION – DÉFINITIONS ..... 11**

1.01 PRÉAMBULE ..... 11
1.02 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ..... 11
1.03 CONVENTION COLLECTIVE ET LANGUES OFFICIELLES ..... 11
1.04 DÉFINITIONS ..... 11

**ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION ..... 14**

2.05 DROITS DE LA PERSONNE ..... 15

**ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ..... 15**

3.06 RESTRICTIONS ..... 16
3.07 LOCAL DU SCFP ..... 16

**ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS ..... 16**

**ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE / CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ..... 17**

5.03.01 DIRIGEANTS DE LA COMPOSANTE ..... 17
5.03.02 SECTIONS LOCALES ..... 18
5.03.03 AUTRES LIBÉRATIONS DE VOL À DES FINS DE REPRÉSENTATION SYNDICALE ..... 18
5.03.04 VOL DE FAMILIARISATION ..... 19
5.08 UTILISATION PAR LE SYNDICAT DES BOÎTES AUX LETTRES ÉLECTRONIQUES ET CHEMISES/CASIERS POSTAUX DU PNC ..... 21

**ARTICLE 6 OBLIGATIONS DU SUCCESSEUR ET CHANGEMENT AU NIVEAU DE L'EXPLOITATION ..... 21**

**ARTICLE 7 CLASSES DU PNC ..... 21**

7.01 PNC ..... 21
7.01.01 FONCTIONS ..... 21
7.01.02 PROCÉDURES D'URGENCE ..... 22
7.01.03 FORMATION ANNUELLE ..... 22
7.02 DIRECTEUR DE VOL ..... 22
7.02.01. PRÉAMBULE ..... 22
7.02.02. FONCTIONS ..... 22
7.02.04 FORMATION DES DIRECTEURS DE VOL ..... 24
7.03 DIRECTEUR DE VOL-ENTRAÎNEUR ..... 25
7.04 PNC INSTRUCTEUR / FORMATION SÉCURITÉ CABINE ..... 25
7.05 NOUVELLES CLASSES ..... 27
7.06 EFFECTIFS À BORD ..... 28

**ARTICLE 8 SANTÉ ET SÉCURITÉ ..... 28**

8.01 OBJECTIFS ..... 28
8.02 STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX DE SANTÉ/SÉCURITÉ ET DU COMITÉ D'ORIENTATION ..... 29
8.03 OBLIGATIONS ..... 33
8.04 PROGRAMME DE RÉADAPTATION ..... 34
8.05 RÉAFFECTATION PERMANENTE ..... 34
8.06 LISTE DU PNC ACCIDENTÉ AU TRAVAIL ..... 34
8.07 INCIDENT GRAVE À BORD D'UN VOL ..... 34
8.07.01 FORMATION ..... 35

8.08 SYSTÈME ET COMITÉ DE GESTION ET DE QUALITÉ DE LA SÉCURITÉ (SGQS ET CGQS) ... 35

**ARTICLE 9 PÉRIODE D'ESSAI ... 35**

**ARTICLE 10 ANCIENNETÉ ... 35**

10.01.01 RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ - DIRECTEUR DE VOL ... 36
10.01.02 RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ – PNC INSTRUCTEUR ... 36
10.04 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ... 36
10.05 MUTATION À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ... 36

**ARTICLE 11 POURVOI DE POSTE VACANT ... 37**

11.01 BULLETIN D'AFFICHAGE ... 37
11.02 MODALITÉ ... 38
11.03 PÉRIODE D'AFFICHAGE ... 38
11.04 PROCÉDURE POUR PNC ABSENT ... 38
11.06 BASES SAISONNIÈRES ... 38
11.06.03. RÈGLEMENTS D'ATTRIBUTION ... 38
11.08 TRANSFERT MUTUEL DE BASES ... 39
11.09 DOTATION DES POSTES DE DIRECTEUR DE VOL ... 40
11.10 DIRECTEUR DE VOL PERMANENT ... 41
11.11 DIRECTEUR DE VOL INITIAL ... 42
11.12 RENONCEMENT AU POSTE DE DIRECTEUR DE VOL ... 42
11.13 DÉMISSION ... 42
11.14 RÉDUCTION D'EFFECTIFS EXCEPTIONNELLE ... 43
11.15 FORMATION ... 43
11.16 AFFICHAGE EN COURS D'ANNÉE POUR BESOINS ADDITIONNELS IMPRÉVUS ... 43
11.17 AFFECTATION D'OFFICE AU POSTE DE DIRECTEUR DE VOL ... 43
11.18 DEMANDE DE RÉTROGRADATION MENSUELLE ... 44
11.19 RÉTROGRADATION MENSUELLE : DIRECTEUR DE VOL ... 44

**ARTICLE 12 MISE À PIED ET RAPPEL ... 45**

12.04 SUPPLANTATION ... 46
12.11. JOURS DE CONGÉ ... 47

**ARTICLE 13 CONGÉ SANS SOLDE ... 47**

13.01 CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE ... 47
13.02 CONGÉ POUR FINS D'ÉTUDES ... 48
13.04 CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES AFIN D'EXERCER À PLEIN TEMPS DES FONCTIONS DE DIRIGEANT SYNDICAL ÉLU. ... 48
13.05 CONGÉ POUR EXERCER À PLEIN TEMPS LES FONCTIONS DE PERMANENT SYNDICAL/POSTE SYNDICAL. ... 48
13.06 CONGÉ SANS SOLDE POUR OCCUPER UNE CHARGE PUBLIQUE ... 49
13.07 CONGÉ DE COMPASSION SANS SOLDE ... 49
13.08 JOURS FLEXIBLES ... 49
13.09 VIOLENCE FAMILIALE ... 49
13.10 CONGÉ DE MARIAGE/DE CÉLÉBRATION D'UNE UNION ... 50
13.11 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ... 50

**ARTICLE 14 CONGÉ SANS PERTE DE SALAIRE ... 50**

14.01 CONGÉ DE DEUIL ... 50
14.02 RAPATRIEMENT DU PNC EN DEVOIR ... 51
14.03 CONGÉ POUR FONCTION JUDICIAIRE ... 51
14.04 SERVICES LÉGAUX ... 52

14.05 DIVULGATION DE L'INFORMATION ..... 52
14.06 JOURNÉES D'URGENCE PERSONNELLE ..... 52
14.07 BANQUE DE TEMPS ..... 53
14.07.01 BANQUE DE TEMPS ARGENT ..... 53
14.07.02 BANQUE DE TEMPS-CRÉDIT ..... 53
14.08 ANNÉE SABBATIQUE ..... 54

**ARTICLE 15 CONGÉ ANNUEL ..... 54**

15.01 ATTRIBUTION ..... 55
15.02 EMBAUCHE DU PNC AU COURS DE L'ANNÉE ..... 55
15.03 ABSENCE PROLONGÉE ..... 55
15.04 JOURS FÉRIÉS ..... 56
15.06. PRIME DURANT LES CONGÉS FÉRIÉS DES FÊTES ..... 57
15.07. CONGÉS AVANT ET APRÈS LE CONGÉ ANNUEL ..... 57
15.09 RÈGLES D'ATTRIBUTION ..... 57
15.10 ATTRIBUTION COMMUNE ..... 58
15.11 FRACTIONNEMENT DE CONGÉ ..... 58
15.12 CALENDRIER DES PÉRIODES DISPONIBLES ..... 58
15.22. INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL ..... 60
15.23 DÉPART D'UN PNC ..... 60

**ARTICLE 16 CONGÉ DE MALADIE ..... 61**

ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE ..... 61
16.01.03 EMBAUCHE AU COURS DE L'ANNÉE ..... 62
16.01.05 ABSENCE PROLONGÉE ..... 62
16.01.06 DÉDUCTION ..... 62
16.02. DÉCOMPTE DES CRÉDITS DE MALADIE ..... 62
16.02.01 MALADIE ET PROGRAMME DE RÉSERVE ..... 63
16.03. MALADIE EN ESCALE ..... 63
16.04. RÉMUNÉRATION ..... 63
16.09 RÉVISION DU DOSSIER MÉDICAL ..... 64
16.10 MARCHE À SUIVRE ..... 64
16.10.01 STADE I ..... 65
16.10.02 STADE II ..... 65
16.10.03 DÉLAI ..... 65
16.10.04 HONORAIRES ..... 65
16.11 DÉCISION DE L'EXPERTISE MÉDICALE ..... 65

**ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX ..... 66**

17.01 GROSSESSE ..... 66
17.01.01 ADMISSIBILITÉ ..... 66
17.01.02 AVIS ..... 66
17.01.03 TRAVAIL DURANT LA GROSSESSE – RÉAFFECTATION ..... 66
17.01.14 RECLASSEMENT ..... 67
17.02 RETRAIT PRÉVENTIF ..... 68
17.03 CONGÉ DE MATERNITÉ ..... 68
17.03.01 DÉBUT DU CONGÉ DE MATERNITÉ ..... 68
17.03.02 FIN DE CONGÉ ..... 68
17.04 CONGÉ POUR LA PERSONNE CONJOINTE ..... 69
17.05 CONGÉ POUR NAISSANCE/ADOPTION D'UN ENFANT ..... 69
17.06 CONGÉ PARENTAL ..... 69
17.06.01 ADMISSIBILITÉ ET DURÉE ..... 69
17.06.02 PRÉAVIS À LA COMPAGNIE ..... 69
17.06.03 AVIS DE MODIFICATION DE LA DURÉE DU CONGÉ ..... 70

17.06.04 PROLONGATION DU CONGÉ PARENTAL ... 70
17.07 ANCIENNETÉ ... 70
17.08 TRAITEMENTS DE FERTILITÉ ... 70

**ARTICLE 18 INDEMNITÉS DE TRANSPORT ET STATIONNEMENT ... 70**

18.04 CLASSES DE TRANSPORT ... 71
18.04.01 PAR AVION ... 71
18.04.02 PAR TRAIN ... 72
18.04.03 PAR AUTOBUS ... 72
18.05 DURÉE DES MISES EN PLACE TERRESTRES ... 72
18.05.01 PAR TRAIN ... 72
18.05.02 PAR AUTOBUS ... 72
18.06 MISE EN PLACE CONSTITUANT LE SEUL ÉLÉMENT D'UNE PÉRIODE EN DEVOIR ... 72
18.07 TENUE VESTIMENTAIRE ET UNIFORME ... 72
18.08 TRANSPORT ENTRE L'AÉROPORT ET L'HÔTEL ET VICE VERSA ... 72
18.09 TRANSPORT INTRA-AÉROPORT ... 73

**ARTICLE 19 REPOS ET HÉBERGEMENT ... 73**

**ARTICLE 20 UNIFORME ... 74**

20.01 PORT DE L'UNIFORME ... 74
20.02 COMPOSITION DE L'UNIFORME ... 75
20.02.01 FEMMES ... 75
20.02.02 UNIFORME DE MATERNITÉ ... 76
20.02.03. HOMMES ... 76
20.03 RÉPARATION OU REMPLACEMENT ... 77
20.04 DÉPART D'UN PNC ... 77
20.05 ACHAT D'ITEMS SUPPLÉMENTAIRES ... 77
20.06 INDEMNITÉS DE NETTOYAGE, FOURNITURE ET SOULIERS ... 77
20.07 PERTE / VOL DE BAGAGES ... 77

**ARTICLE 21 COMPTE DE DÉPENSES, INDEMNITÉS DE REPAS ET AUTRES ... 78**

21.01 INDEMNITÉ QUOTIDIENNE ... 78
21.02 INDEMNITÉS DE REPAS ... 79
21.03 AVANCE DE FONDS ... 79
21.04 DÉPENSES ASSUMÉES PAR LA COMPAGNIE ... 79
21.05 MALADIE EN ESCALE ... 79

**ARTICLE 22 ÉVÉNEMENT ET AFFECTATION SPÉCIALE ... 80**

22.01 DÉFINITION ... 80
22.02 SÉLECTION ... 80
22.03 CONDITIONS ... 80
22.04 PÉNALITÉ ... 80
22.05 CRÉDITS ... 81
22.06 INDEMNITÉS ... 81
01. STATIONNEMENT ... 81
02. REPAS ... 81
03. TRANSPORT ... 81

**ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES ... 81**

**ARTICLE 24 RÉMUNÉRATION ... 83**

24.01 SALAIRES ET PRIMES ... 83

24.02 PRIME DE DIRECTEUR DE VOL ... 84
24.03 COMPENSATION ... 84
24.04 MODIFICATIONS AUX ÉQUIPAGES ... 84

**ARTICLE 25 PROTECTION SALARIALE EN CAS D'ACCIDENT OU D'INCIDENT D'AVION 85**

25.01 PRISONNIER DE GUERRE, OTAGE, DÉTOURNEMENT D'AVION, INTERNEMENT, MANQUANT À L'APPEL ... 85
25.01.01 MODALITÉS ... 85
25.01.02 CAPTIVITÉ/INTERNEMENT ... 85
25.01.03 DÉCÈS EN SERVICE ... 85

**ARTICLE 26 COMMISSION, BOUTIQUE HORS-TAXES ET BOUTIQUE VOLS INTÉRIEURS 86**

**ARTICLE 27 COMITÉS SYNDICAUX / PATRONAUX ... 86**

27.01 RÉUNIONS SYNDICALES PATRONALES ... 86
27.02 RÉUNIONS DES DIFFÉRENTS COMITÉS ... 87
27.02.01 COMITÉ HÔTEL ET TRANSPORT ... 88
27.02.02 COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ ... 89
27.02.03 COMITÉ DE RÉVISION DES PROGRAMMES DE VOLS ... 90
27.02.04 COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE ... 90
27.02.05 COMITÉ BOUTIQUE HORS-TAXES ... 90
27.02.06 COMITÉ D'UNIFORME ... 90
27.02.07 COMITÉ TRIANGLE ROSE ... 90
27.02.08 COMITÉ ENVIRONNEMENT ... 90
27.02.09 COMITÉ PARITAIRE DES ASSURANCES COLLECTIVES ... 90
27.02.10 COMITÉ DE GESTION DU PERSONNEL ... 90
27.02.11 COMITÉ DE SERVICE ... 91
27.02.12 COMITÉ INTERLIGNE ... 91
27.02.13 COMITÉ DE REPAS D'ÉQUIPAGE ... 91
27.02.14 COMITÉ DE RETRAITE ... 92
27.02.15 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ... 92

**ARTICLE 28 PROCÉDURE DE RÉCLAMATION ... 92**

**ARTICLE 29 MESURE DISCIPLINAIRE, CONGÉDIEMENT ET DOSSIER PERSONNEL ... 94**

29.06. DOSSIER PERSONNEL ... 95
29.06.01 CONFIDENTIALITÉ ... 95
29.06.02 CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL ... 95

**ARTICLE 30 PROCÉDURE D'ARBITRAGE ... 96**

**ARTICLE 31 PAS D'INTERRUPTION DE TRAVAIL ... 97**

**ARTICLE 32 RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX ... 97**

32.01 ASSURANCES ... 97
32.01.01 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET SOMMAIRE DES AVANTAGES ... 97
a) Assurance vie et décès et mutilation par accident ... 98
b) Assurance invalidité de courte durée ... 98
c) Assurance invalidité longue durée ... 98
d) Assurance-maladie ... 99
e) Assurance pour frais de soins dentaires ... 99
32.02 MAINTIEN DES AVANTAGES LORS D'ABSENCES ... 99
32.03 AVANTAGES COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ... 99
32.04 CONTRAT D'ASSURANCE ... 99

32.05 PRESTATION DE SURVIVANT ..... 100

**ARTICLE 33 RÉGIME DE RETRAITE ..... 100**

33.01 RÉGIME DE RETRAITE MULTI SECTORIEL (RRMS) ..... 100
33.02 RÉGIME DE PARTICIPATION DIFFÉRÉE AUX BÉNÉFICES/RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE (RPDB/REER) ..... 102
33.02.01 PRINCIPES GÉNÉRAUX ..... 102
33.02.02 MODALITÉS, CONDITIONS ET INFORMATIONS ..... 102
33.02.03 UTILISATION DU RÉER COLLECTIF ..... 102

**ARTICLE 34 NON DISCRIMINATION ..... 102**

34.01 DISCRIMINATION ..... 102
34.02 HARCÈLEMENT ..... 103
34.02.01 DÉFINITION ..... 103
34.02.02 ÉNONCÉ DE PRINCIPES ..... 103
34.02.03 POLITIQUE AFIN DE CONTRER LE HARCÈLEMENT ..... 104
34.02.04 L'ENQUÊTE ..... 104

**ARTICLE 35 PRIVILÈGES DE TRANSPORT ..... 105**

35.01 RÉGIME ACTUEL ET BONIFICATION ..... 105
35.02 PASSES CONFIRMÉES ..... 105
35.03 BILLETS STAND-BY ..... 105
35.04 UTILISATION DES VOLS DE CONVOYAGE POUR VOYAGES D'AGRÉMENT ..... 105

**ARTICLE 36 PLAN DE PARTICIPATION AUX PROFITS ..... 106**

**ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ..... 106**

**RÉGLEMENTATION DES PROGRAMMES DE VOL ..... 109**

**ARTICLE R1 INTRODUCTION ..... 109**

**ARTICLE R2 ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES DE VOL ..... 109**

**ARTICLE R3 COURRIERS ..... 110**

**ARTICLE R4 RENSEIGNEMENTS D'ATTRIBUTION ..... 111**

**ARTICLE R5 ATTRIBUTION DES PROGRAMMES DE VOL ..... 112**

R5.02 ÉCHANGE DE PROGRAMMES ..... 112
R5.03 ATTRIBUTION COMMUNE ..... 112
R5.05 REPRISE DU SERVICE EN COURS DU MOIS ..... 112
R5.05.01. CONGÉS DE MALADIE, CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET POUR SOINS D'ENFANTS ..... 112
R5.08 REMANIEMENT DE COURRIER ..... 113
R5.08.01 MODIFICATION À L'HORAIRE COMMERCIAL, RÉDUCTION OU FUSION DES EFFECTIFS PROGRAMMÉS ..... 113
R5.08.02 ERREUR DANS LES COURRIERS ..... 114
R5.08.03 RESPECT DES NORMES DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS ..... 114
R5.08.04 AJOUT OU RETRAIT DE JOURNÉE DE FORMATION ..... 114
R5.09 COURRIERS - LANGUE ÉTRANGÈRE ..... 114

**ARTICLE R6 LIMITATION, REPOS ET JOURNÉES DE CONGÉ ..... 115**

R6.01 LIMITATION DU TEMPS DE VOL MENSUEL ..... 115
R6.01.01 LIMITATION MENSUELLE PROGRAMMÉE ..... 115
.01 Prévision de dépassement de la limitation mensuelle pour les premiers 15 jours : ..... 115

.02 Prévision de dépassement de la limitation mensuelle pour les 15 derniers jours : ..... 116
R6.01.03 RÉDUCTION PROPORTIONNELLE ..... 116
R6.03 PÉRIODE EN DEVOIR ..... 116
R6.04 DÉLAI ..... 117
R6.04.08 SE RAPPORTER POUR UNE PÉRIODE EN DEVOIR ..... 117
R6.05 MAXIMUM QUOTIDIEN NORMAL ..... 119
R6.06 MAXIMUM QUOTIDIEN ABSOLU ..... 119
R6.06.01 À TOUTE BASE DOMICILIAIRE ..... 119
R6.06.02 À L'EXTÉRIEUR D'UNE BASE DOMICILIAIRE ..... 119
R6.07 PÉRIODE DE SERVICE PROLONGÉE ..... 119
R6.08 RELÈVE DU SERVICE ..... 119
R6.09 CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES NON CONTRÔLABLES ..... 120
R6.10 PÉRIODE DE REPOS EN VOL ET REPAS D'ÉQUIPAGE ..... 120
R6.10.01 REPOS EN VOL ..... 119
R6.10.02 POSTE DE REPOS À L'USAGE DU PNC ..... 119
R6.10.03 REPAS D'ÉQUIPAGE ..... 119

**ARTICLE R7 RÉAFFECTATION ..... 122**

R7.01 RÉAFFECTATION D'UN PNC À SA BASE D'AFFECTATION ..... 122
R7.02 AVIS D'ANNULATION AU PNC ..... 122
R7.03 COMMUNICATION AVEC LE BADÉ ..... 122
R7.03.01 LORSQU'IL S'AGIT D'UN COURRIER D'UNE JOURNÉE ..... 123
R7.03.02 LORSQU'IL S'AGIT D'UN COURRIER MULTI-JOURS ..... 123
R7.04 PROCÉDURE DE RÉAFFECTATION ..... 123
R7.07 CORRESPONDANCE MANQUÉE ..... 124

**ARTICLE R8 COURRIER HORS PROGRAMME ..... 125**

R8.01 LISTE DES COURRIERS HORS PROGRAMME ..... 125
R8.03 DEMANDE DE COURRIER HORS PROGRAMME ..... 125
R8.04 ADMISSIBILITÉ ..... 125
R8.05 RECEVABILITÉ ..... 125
R8.06 DEMANDE ..... 126
R8.07 MODALITÉS DES DEMANDES ..... 126
R8.07.01 DEMANDE TARDIVE ..... 126
R8.07.02 DEMANDE IRRECEVABLE ..... 126
R8.08 ATTRIBUTION ..... 126
R8.08.01 ATTRIBUTION POUR COURRIER LIBRE PLUS DE 72 HEURES AVANT LE DÉPART DU COURRIER ..... 126
R8.08.02 ATTRIBUTION POUR UN COURRIER LIBRE 48 HEURES ET PLUS AVANT LE DÉPART DU COURRIER ..... 126
R8.08.03 ATTRIBUTION POUR UN COURRIER LIBRE 48 HEURES ET MOINS AVANT LE DÉPART DU COURRIER ..... 127

**ARTICLE R9 PROGRAMME DE RÉSERVE ..... 127**

R9.01 PRÉAMBULE ..... 128
R9.03 CONFECTION - PROGRAMME DE RÉSERVE ..... 128
R9.03.01 JOURNÉES DE CONGÉ ..... 128
R9.03.02 JOURNÉES CONSÉCUTIVES DE TRAVAIL ..... 128
R9.12 RÉSERVE AM ET PM ..... 129
R9.12.01 DEMANDES ..... 129
R9.12.02 DISPONIBILITÉ ..... 129

**ARTICLE R10 AFFECTATION D'OFFICE ..... 130**

R10.01.03 PNC EN MISE EN PLACE ..... 130

R10.02 AFFECTATION D'OFFICE, CLASSE DIFFÉRENTE ..... 131
R10.03 AFFECTATION D'OFFICE - BASE PNC ..... 131
R10.04 ORDRE NORMAL DE L'AFFECTATION D'OFFICE ..... 131
R10.05 CRÉDITS ..... 132

**ARTICLE R11 PROGRAMME DE VOL PARTAGÉ ET MINI-PROGRAMME DE VOL ..... 132**

R11.02 MINI-PROGRAMME DE VOL ET MINI-PROGRAMME DE RÉSERVE ..... 133
R11.06.01 TITULAIRE D'UN MINI-PROGRAMME DE VOL ..... 133
R11.06.02 TITULAIRE D'UN MINI-PROGRAMME DE RÉSERVE ..... 134
R11.08 MINI-PROGRAMME DE VOL DE LONGUE DURÉE ..... 134

**ARTICLE R12 ÉCHANGE DE VOL ..... 135**

R12.01 MODALITÉS ..... 135
R12.01.01 ÉCHANGES ET DONS ..... 135
R12.02 AUTORISATION ..... 136

**ARTICLE R13 REPOS RÉGLEMENTAIRE ..... 137**

R13.05 RELÈVE DU SERVICE ..... 138
R13.07 JOURNÉE DE CONGÉ PERDUE, CONGÉ À REMETTRE ..... 139
R13.08 DURÉE MINIMALE ..... 140
R13.09 EN CAS DE DÉLAIS ..... 140

**ARTICLE R14 COMPTABILISATION MENSUELLE ..... 140**

**ARTICLE R15 CRÉDITS ET RÉMUNÉRATION ..... 141**

R15.01.01 PROGRAMME DE VOLS RÉGULIER ..... 141
R15.01.02 PROGRAMME DE RÉSERVE ..... 141
R15.01.03 MINI-PROGRAMME DE VOL ..... 141
R15.01.04 MINI-PROGRAMME DE RÉSERVE ..... 141
R15.03 TÂCHES SUPPLÉMENTAIRES ..... 141
R15.04 RECLASSEMENT ..... 142
R15.04.01 CLASSE SUPÉRIEURE ..... 142
R15.04.02 CLASSE INFÉRIEURE ..... 142
R15.05 CRÉDITS : LANGUE ÉTRANGÈRE ..... 142

**ARTICLE R16 CRÉDITS DE VOLS ..... 142**

R16.02 MISE EN PLACE ..... 143
R16.03 VOL DE CONVOYAGE ..... 143

**ARTICLE R17 SERVICE AU SOL - SERVICE AUX PASSAGERS ..... 144**

**ARTICLE R18 SOUS-CONTRATS ..... 144**

R18.01 ATTRIBUTION ..... 144
R18.02 VACCINS ET VISAS ..... 145
R18.03 HÉBERGEMENT ..... 145
R18.04 VOL DE LONGUE DURÉE ..... 145
R18.05 CONGÉ ..... 145
R18.06 LIMITATION DES JOURS HORS BASE ..... 145
R18.07 INDEMNITÉ JOURNALIÈRE ..... 145
R18.08 LIMITATION ET REPOS ..... 145
R18.09 COMPOSITION DE L'ÉQUIPAGE ..... 146

**ARTICLE R19 DURÉE ..... 146**

**ANNEXE A. IDENTIFICATION DE BÉNÉFICIAIRE ..... 147**

**ANNEXE B. QUALIFICATIONS LINGUISTIQUES ..... 148**

ANNEXE C. CARTE GÉOGRAPHIQUE ..... 149

ANNEXE D. GRILLE D'ANALYSE POUR LE CHOIX D'HÔTELS LORS D'ESCALES ..... 150

ANNEXE E. RÉGIME DE RETRAITE ..... 151

ANNEXE F. COMPTABILISATION DES HEURES DE TRAVAIL AUX FINS DES RELEVÉS D'EMPLOI POUR L'ASSURANCE-EMPLOI ..... 153

ANNEXE G. ANNÉE SABBATIQUE ..... 154

ANNEXE H. MALADIE HORS BASE ..... 155

ANNEXE I. PROGRAMME DE PRÉVENTION DES INCIDENTS CRITIQUES ET CAUSANT DU STRESS AU TRAVAIL ..... 156

ANNEXE J. TERMES DE RÉFÉRENCE DU COMITÉ HÔTEL ET TRANSPORT ..... 158

LETTRE D'ENTENTE # 1 QUALIFICATIONS LINGUISTIQUES DES DIRECTEURS DE VOL ..... 160

LETTRE D'ENTENTE # 2 MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE GESTION INFORMATIQUE ..... 160

LETTRE D'ENTENTE # 3 PROTECTION D'EMPLOI ..... 161

LETTRE D'ENTENTE # 4 MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE GESTION DU FACTEUR DE FATIGUE (FRMS) ..... 166

LETTRE D'ENTENTE # 5 TRAVEL SERVICES ..... 167

LETTRE D'ENTENTE # 6 EFFECTIFS À BORD ..... 171

## ARTICLE 1 INTRODUCTION – DÉFINITIONS

### 1.01 Préambule

Cette convention collective est conclue entre Air Transat A.T. Inc. ci-après désignée « la compagnie » et le syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien), ci-après désigné « le syndicat ».

Selon l'usage et sauf exception, le masculin vaut pour le féminin, et le singulier pour le pluriel.

### 1.02 But de la convention collective

Le but de la présente convention collective est de pourvoir, dans l'intérêt commun de la compagnie, de son personnel et de sa clientèle, à l'exploitation des services de cette dernière selon des méthodes qui contribuent, dans toute la mesure du possible, à la sécurité du transport aérien, à l'efficacité et à l'économie de l'exploitation ainsi qu'à la stabilité de l'emploi et au maintien de conditions de travail raisonnables notamment en matière d'horaires, de rémunération et de fonction.

Par cette convention, la compagnie et le personnel reconnaissent qu'ils leur incombent de concourir pleinement à ce but, tant individuellement que collectivement.

### 1.03 Convention collective et langues officielles

Les coûts d'impression et de traduction de la convention collective sont payés entièrement par la compagnie.

Les versions française et anglaise de la présente convention ont toutes deux un caractère officiel. En cas de divergence entre les deux versions, celle dans laquelle la convention a été négociée prévaut.

Toutes les directives adressées à un PNC doivent être communiquées dans la langue officielle de son choix. Les autres communications écrites adressées à un PNC peuvent être rédigées dans l'une ou l'autre des langues officielles. Dans l'éventualité où la langue utilisée dans la communication ne permettrait pas au PNC de bien comprendre celle-ci, la compagnie lui fournit les explications nécessaires à cette fin.

### 1.04 Définitions

Dans la présente convention, à moins d'avis contraire, on accordera aux termes ci-dessous la signification suivante :

**Affectation d'office** En cas d'opération irrégulière, soit à une base domiciliaire ou ailleurs, un PNC qui se voit imposer un vol ou une série de vols supplémentaires à son courrier original et/ou se voit substituer un autre vol ou série de vols bien que son courrier/vol opéré, est réputé être en affectation d'office.

**Affectation spéciale** Tout poste temporaire affiché au sein de la compagnie et qui demeure dans la cadre de la convention collective où le PNC effectue des tâches autres que celles reliées à la sécurité et aux standards de service à bord et qui n'est pas en conflit avec une autre unité d'accréditation. Cependant, elles peuvent avoir lieu en vol ou au sol. Un PNC affecté à une telle assignation conserve tous ses droits prévus à la convention collective. De telles affectations spéciales ne peuvent pas dépasser 120 jours.

**Année de référence** Signifie une année civile complète, du 1er janvier au 31 décembre.

**Base d'affectation domiciliaire** Signifie la station où, au Canada, un PNC est affecté de façon permanente pour une période continue d'au moins douze mois civils.

**Base d'affectation saisonnière** Signifie une station au Canada opérant pour une période d'au moins trois mois civils sans dépasser onze mois civils.

**Compagnie** Air Transat A.T. Inc. incluant les différents services et départements avec lesquels le PNC transige tels que le BADÉ, la planification des équipages, le service en vol, les ressources humaines, le département de la paie, l'interligne, etc.

**Congé à remettre** Journée de congé due par la compagnie au PNC. Cette journée ou ces journées, ne peuvent être remises au PNC en période de repos et de plus doivent être ajoutées à une période de 48 heures. Cette journée ou ces journées sont intouchables. Nonobstant la définition d'une journée de congé, la ou les journées à rembourser sont au choix du PNC et doivent être prises avant la fin du mois (avec les heures garanties) au cours duquel elles sont dues, à moins que le PNC n'ait perdu la ou les journées au cours des 7 derniers jours du mois**.** Dans ce cas, la ou les journées doivent être prises avant la fin du mois suivant, à la demande du PNC.Lorsqu'une journée ou plus d'une journée sera remise à un PNC le mois suivant, un rappel sera donné au PNC avant la fin de la période de choix des horaires**.**

**Convention** La convention collective est composée de la convention collective, les protocoles d'accord et la réglementation des programmes de vol établis par négociation entre la compagnie et le syndicat, les modifications et les interprétations ayant fait l'objet d'une entente par lettre et les avenants portant la signature des représentants désignés du syndicat et de la compagnie. Lesdits avenants n'engagent les parties que pour la durée de la présente convention, à moins qu'ils ne soient incorporés dans la convention subséquente.

**Courrier** Série de vols commençant avec un vol, ou une mise en place, qui amène le PNC hors de sa base d'affectation et qui se termine par un vol, ou une mise en place, ramenant le PNC à sa base d'affectation.

**Courrier hors programme** Courrier qui n'a pas été attribué lors de l'attribution mensuelle et/ou qui devient disponible pendant le mois considéré.

**Date d'embauche** La première journée de formation initiale du PNC.

**Effectif de bord** Équipage PNC déterminé pour un vol ou une série de vols donnés.

**Jour** Période de 24 heures continues s'échelonnant de 00h00 à 23h59.

**Journée blanche** Les journées blanches sont les jours apparaissant sur les programmes de vol réguliers autres que les journées de congé, congés annuels, de formation, de réunion, d'affectation spéciale et de courrier(s).

**Journée de congé** Signifie une période de 24 heures, de minuit à minuit, durant laquelle le PNC, rendu à sa base d'affectation est libre de toutes les tâches relatives à l'emploi. Ces journées sont identifiées par le symbole X. Toute période de congé programmé commence à la fin de la dernière période en devoir à la base d'affectation.

**Journée de congé intouchable** Nonobstant la définition d'une journée de congé, la journée de congé identifiée sur les programmes de réserve et sur les programmes de vol réguliers par les symboles ** pendant laquelle le PNC est libre de toute tâche relative à son emploi et ne peut être affecté à aucune fonction. Par contre, si en cours de vol, le courrier est prolongé et qu'il chevauche une journée de congé intouchable, ce congé est remis à la suite de cette période de congés intouchables.

Si la fin de cette période intouchable est suivie d'un courrier ou d'une journée de vacances, le PNC choisit à quel moment on doit lui remettre sa journée de congé intouchable et ce, conformément à la définition de congé à remettre. Cette journée doit être prise dans le même mois ou, au plus tard, le mois suivant. Aucun motif opérationnel ne peut être invoqué pour ne pas accorder une journée de congé dans le mois en cours si le PNC le désire.

Si la fin de cette période intouchable est suivie d'une journée de congé régulière, cette dernière devient intouchable et le BADÉ doit remettre une journée de congé régulière à la fin de la période touchée. Le paragraphe précédent s'applique également.

**Journée de réserve** Période consécutive pendant laquelle un employé est tenu d'être disponible sur appel selon les modalités prévues à la règlementation des programmes de vol. Ces journées sont identifiées par RAM et RPM.

**Langues étrangères** Toute langue autre que les deux langues officielles du Canada.

**Mise à pied** Perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique de la compagnie.

**Mise en place** Signifie le déplacement d'un endroit à un autre par le moyen de transport désigné par la compagnie.

**Mois** Signifie un mois civil complet aux fins de salaire, heures de vol et temps en devoir. Janvier sera considéré du 1er janvier au 30 janvier inclusivement; février sera considéré du 31 janvier au 1er mars inclusivement; et mars sera considéré du 2 mars au 31 mars inclusivement. Ainsi, les trois premiers mois de l'année seront de 30 jours chacun, excepté pour les années bissextiles.

**Période de paie** Le mois comporte deux périodes de paie.

**Période de repos** Signifie une période continue de repos à la base d'affectation domiciliaire ou saisonnière ou à l'extérieur pendant laquelle le PNC est libéré de toute responsabilité. Fin d'une période en devoir jusqu'au début de la prochaine période en devoir.

**Période de repos ininterrompue** Signifie une période de repos complet débutant à partir du moment où le dernier PNC reçoit la clef de sa chambre et que celle-ci est disponible pour se reposer jusqu'à l'appel de réveil tel que stipulé aux articles R13.02.01, R13.02.02 et R13.02.03.

**Période en devoir** Période de temps dont les limitations sont définies à l'article R6.03.

**Personnel Navigant Commercial (PNC)** Agent de bord et directeur de vol.

**Personnel permanent** Tout personnel occupant un poste de PNC et ayant complété sa période d'essai telle que définie à l'article 9.

**PNC en période d'essai** Employé qui n'a pas terminé sa période d'essai.

**Premier jour d'affectation** Le premier jour d'affectation correspond au premier jour calendrier du programme de vol ou de réserve du PNC.

**Programmes de vol régulier, de réserve, partagé, mini-programme de vol ou mini-programme de réserve** Horaire de travail d'un membre du PNC pour un mois donné.

**Réaffectation prioritaire** Lorsqu'un PNC redevient apte au travail, il sera remis en réaffectation prioritaire conformément à l'article 16.02.

**Station** Tout aéroport de destination desservie par Air Transat.

**Syndicat** Le Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien).

**Temps de service** Période de temps complète pendant laquelle un PNC est considéré au service de la compagnie à l'exclusion de toute période excédant 31 jours dans les cas de congé sans solde ou de 6 mois dans les cas de maladie ou accident de travail, ainsi que pour toute période de mise à pied.

**Temps de vol/cale à cale** Le temps de vol débute au retrait des cales, au moment du départ et se termine à la pose des cales, à l'arrivée.

**Titulaire d'un programme régulier** PNC à qui aura été attribué ou assigné un programme régulier.

**Titulaire d'un programme réserve** PNC à qui aura été attribué ou assigné un programme réserve.

**Vol** Période comprise entre le retrait des cales sous les roues de l'avion, jusqu'à la remise de celles-ci à l'atterrissage.

**Vol continental** Signifie tout vol qui origine d'un point en Amérique du Nord et qui se termine par un atterrissage à l'intérieur des limites fixées selon la carte géographique de l'annexe C de la présente convention.

**Vol de convoyage** Signifie le déplacement pour fin de positionnement d'un équipage sur une envolée de la compagnie à bord de laquelle il n'y a pas de passagers payants.

**Vol de nuit** Un vol continental est considéré de nuit quand 3 heures ou plus de la période en devoir se déroulent entre 00h00 et 06h00 - heure locale.

**Vol outre-mer** Signifie tout vol qui origine d'un point en Amérique du Nord et qui se termine par un atterrissage à l'extérieur des limites fixées selon la carte géographique de l'annexe C de la présente convention.

## ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION

**2.01** Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la compagnie de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, son entreprise et ses employés.

**2.02** Sans limiter la généralité de ce qui précède, le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de :

**2.02.01** Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité de ses employés et de ses opérations;

**2.02.02** Embaucher, classifier, affecter, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, licencier ainsi que suspendre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;

**2.02.03** Adopter et mettre en vigueur les règlements de conduite qui sont compatibles avec les présentes et obliger les employés à les respecter;

**2.02.04** Déterminer les exigences du travail et les qualifications devant être en relation raisonnable avec le travail requis;

**2.02.05** Établir les standards uniformes à accomplir;

**2.02.06** Déterminer les méthodes de travail;

**2.02.07** Déterminer le genre et l'emplacement de l'équipement, programmer ses vols, désigner ses bases d'opérations et prolonger, diminuer, limiter, suspendre ou cesser ses opérations en tout ou en partie, en tout temps.

Ces droits peuvent être exercés dans la mesure où ils sont pertinents et en relation avec la nature des fonctions et des tâches du PNC et qu'ils ne vont pas à l'encontre de la convention collective.

**2.02.08** Par ailleurs, la compagnie reconnaît qu'elle se doit d'exercer ses droits de direction de façon juste et équitable.

**2.03** La compagnie conserve les droits et les pouvoirs qu'elle avait avant la signature de la présente convention, à l'exception de ceux que restreint, délègue, accorde ou modifie la convention.

**2.04** Aucune des dispositions de l'article 2 ne porte atteinte aux droits du PNC de déposer ses griefs conformément aux dispositions de la présente convention.

**2.05 Droits de la personne**

La compagnie et le syndicat conviennent de continuer à respecter l'esprit de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

## ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

**3.01** La compagnie reconnaît que le syndicat est l'unique agent négociateur de tout le PNC de la compagnie conformément au certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles en vertu du Code canadien du travail, sous réserve d'instructions contraires que pourrait émettre le Conseil canadien des relations industrielles.

**3.02** La compagnie reconnaît que les classes non-incluses au certificat d'accréditation ne peuvent effectuer le travail des employés visés par cette convention collective.

**3.03** Tous les vols passagers exploités par la compagnie au moyen de ses propres appareils, ou de location, sont opérés par du PNC dont les noms figurent sur la liste d'ancienneté à l'échelle du réseau et dont les tâches à bord sont réservées aux effectifs visés par la présente convention. Cependant lorsque les modalités d'un sous-contrat sont dictées par le locateur, la compagnie peut s'y conformer selon les dispositions de l'Article R18.

**3.04** Aucune entente particulière relativement à des conditions de travail différentes ou non prévues aux présentes n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation d'un représentant dûment autorisé du syndicat.

**3.05** Le PNC visé par la présente convention ne peut faire l'objet de pressions, contraintes ni de discrimination de la part de la compagnie du fait de son appartenance au syndicat ou de sa participation à des activités syndicales prévues par la loi.

**3.06 Restrictions**

La présente convention ne s'applique pas au PNC en stage initial de formation.

**3.07 Local du SCFP**

À toutes bases domiciliaires, la compagnie met à la disposition des dirigeants de la section locale un espace fermé et adéquat doté d'un bureau, de 3 chaises, de classeurs, d'un téléphone et équipé d'un accès à une connexion internet près ou à proximité de la salle de repos des équipages.

Lorsque les dirigeants syndicaux rencontrent les représentants de la compagnie dans les locaux du siège social de celle-ci, ils doivent avoir accès à un local fermé adéquat pour faire toute discussion interne nécessaire à la bonne conduite de la réunion.

Le syndicat aura accès au bureau du syndicat dans le but de récupérer les dossiers et équipement du syndicat avec supervision d'un représentant de la compagnie.

Les règlements et politiques de la compagnie ainsi que les lois gouvernementales applicables doivent être respectés. De plus, il est convenu que les activités exercées dans ces locaux ne doivent pas contrevenir à la mission de la compagnie et à ses objectifs. L'accès aux locaux du siège social doit se faire pendant les heures régulières de bureau (8h30 à 17h00) du lundi au vendredi.

**3.08** La compagnie allouera 2 heures pendant laquelle les dirigeants syndicaux de la composante rencontreront, au cours du stage de formation initiale, les futurs agents de bord. La compagnie allouera également 1 heure pendant laquelle les dirigeants de la section locale rencontreront les futurs agents de bord au cours de leur période d'orientation à leurs bases respectives. Ces rencontres seront convenues à l'avance entre le syndicat et la compagnie.

**3.09** Le syndicat a 2 heures avec les nouveaux ou actuels directeurs de vol lors de la formation. Cette période de 2 heures doit être complète et le moment sera déterminé par le département de la formation qui déploiera tous les efforts nécessaires pour coordonner ce moment en fonction de la disponibilité des dirigeants syndicaux.

## ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS

**4.01** Tous les membres actuels en règle du syndicat doivent le demeurer pour la durée de cette convention.

**4.02** Tout le nouveau PNC, y compris le PNC en période d'essai doit devenir membre du syndicat dans les 30 jours civils et le demeurer comme condition du maintien de son emploi. La compagnie informe le secrétaire-trésorier du syndicat des noms, des classes et des taux de salaire de tout nouveau PNC embauché.

**4.03** La compagnie accepte de déduire les droits d'entrée et les cotisations syndicales, tel que stipulé dans les statuts du syndicat et doit remettre ces cotisations, par chèque, au secrétaire-trésorier du syndicat, accompagnées de la liste des noms des membres, des montants déduits, du nombre d'heures travaillées, du taux de salaire et de la rémunération brute.

**4.04** Un droit d'adhésion de 5 $ sera prélevé sur la première paie du PNC à la suite du premier jour d'affectation du PNC. Les cotisations syndicales sont déduites à partir de la première période de paie suivant le 1er jour d'affectation du PNC. Toutes les cotisations syndicales d'une période de paie donnée sont envoyées par dépôt direct pas plus de 15 jours après la période de paie et tous les documents seront remis au secrétaire-trésorier du syndicat à ce moment-là.

**4.05** La compagnie n'a aucune responsabilité financière ou autre vis-à-vis le syndicat ou n'importe quel PNC au cas où il n'y a pas eu de déduction ou si les déductions ou les remises ont été incorrectes ou inexactes. En cas d'erreur dans la déduction des cotisations de la paie d'un PNC, la compagnie se charge de corriger l'erreur directement avec le PNC. Dans le cas où la compagnie s'est trompée dans les sommes à remettre au syndicat, elle règle la différence lors de la prochaine remise.

## ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE / CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**5.01** La compagnie reconnaît les représentants syndicaux dûment identifiés par le syndicat et de plus reconnaît que ces derniers peuvent exercer leurs fonctions dans la mesure et de la manière permise par cette convention.

**5.02** Le syndicat choisit les représentants susmentionnés et transmet par écrit les noms de ces représentants à la compagnie. De plus, il doit faire part de tout changement subséquent, y compris toutes additions ou retraits des représentants tel qu'énoncé aux statuts du syndicat.

**5.03** Il est entendu que les représentants syndicaux ci-dessus ont un travail régulier à accomplir pour la compagnie et que si ces derniers doivent accomplir du travail syndical rattaché à leurs fonctions durant les heures de travail, ils doivent faire un arrangement avec leur responsable afin d'être libérés de leurs fonctions de service commercial. En vertu de cette entente, il n'y a pas de perte de salaire régulier. La libération des dirigeants syndicaux est accordée compte tenu des contraintes opérationnelles.

### 5.03.01 Dirigeants de la composante

La compagnie accepte d'accorder la banque d'heures annuelle suivante aux dirigeants de la composante (président, vice-président, secrétaire-trésorier et syndics de la composante) désignés par le syndicat, qui pourront être libérés des heures de vol dans le cadre d'activités de représentation syndicale. Il est entendu que les membres du personnel de cabine qui occupent ces postes peuvent être libérés de leur service en vol pour la totalité ou une partie de leur mandat tout en étant considérés comme employés permanents, avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent.

Toutes les demandes soumises avant 23 h 59, heure locale, le 12e jour du mois précédent seront acceptées automatiquement, sans restriction. Les libérations ponctuelles (ad hoc) seront accordées en fonction des exigences opérationnelles.

Il est entendu que ces heures, si elles ne sont pas utilisées, ne peuvent pas s'ajouter à celles de l'année suivante. Il est également entendu que ces heures ne sont pas transférables et doivent être utilisées exclusivement par les dirigeants de la composante.

2 592 heures

Pour le président, le vice-président et le secrétaire-trésorier de la composante, il est entendu que la rémunération ainsi absorbée est établie selon le taux horaire du dirigeant syndical relevé, auquel s'ajoute la prime de directeur de vol. Pour les syndics de la composante, il est entendu que la rémunération ainsi absorbée est établie selon le taux horaire et la classification du dirigeant syndical relevé.

Il est entendu qu'une libération à temps plein correspond à 88 heures par mois.

**5.03.02 Sections locales**

La compagnie accepte d'accorder au personnel concerné la banque d'heures annuelle suivante à des fins de représentation syndicale. Il est entendu que les membres du personnel de cabine qui occupent ces postes peuvent être libérés de leur service en vol pour la totalité ou une partie de leur mandat tout en étant considérés comme employés permanents, avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent.

Le président de la section locale fournit par écrit à la compagnie les noms des dirigeants syndicaux à libérer et les périodes pour lesquelles ces dirigeants doivent être libérés aux frais de la compagnie.

Il est entendu que ces heures, si elles ne sont pas utilisées, ne peuvent pas s'ajouter à celles de l'année suivante. Il est également entendu que ces heures ne sont pas transférables et doivent être utilisées exclusivement par les dirigeants de la section locale (président, vice-président, secrétaire-trésorier et syndics).

La compagnie absorbera jusqu'à 3 500 heures de relève pour cette fonction.

Pour les présidents de section locale, il est entendu que la rémunération ainsi absorbée est établie selon le taux horaire du dirigeant syndical relevé, auquel s'ajoute la prime de directeur de vol. Pour les autres dirigeants de section locale, il est entendu que la rémunération ainsi absorbée est établie selon le taux horaire du dirigeant syndical relevé, auquel s'ajoute la prime de directeur de vol, lorsque le dirigeant est libéré pour un mois en entier.

Toutes les demandes soumises avant 23 h 59, heure locale, le 12e jour du mois précédent sont acceptées automatiquement, sans restriction. Des libérations ponctuelles (ad hoc) sont accordées en fonction des exigences opérationnelles.

On convient qu'une libération à temps plein correspond à 88 heures par mois.

**5.03.03 Autres libérations de vol à des fins de représentation syndicale**

Le syndicat peut demander des libérations supplémentaires pour ses dirigeants ou pour tout membre en plus de ceux qui sont indiqués aux articles 5.03.01 et 5.03.02. Il est

entendu que ces libérations sont administrées par le syndicat et accordées à ses propres frais, à moins d'entente contraire.

Toutes les demandes de libération doivent être soumises avant 23 h 59, heure locale, le 12e jour du mois précédent et sont acceptées si les exigences opérationnelles le permettent. Ces demandes ne doivent pas être indûment refusées.

Si, pour des raisons opérationnelles, les libérations d'heures de vol susmentionnées ne peuvent pas être approuvées, ou encore, si la demande est soumise après le 12e jour du mois précédent, les libérations s'appliqueront après la publication des horaires mensuels, si le membre a obtenu les jours de congé ou journées blanches correspondants. Les jours de congé accordés en vertu de l'article R6.02 ne sont pas remplacés.

Il est entendu que ces libérations sont accordées au PNC afin de leur permettre d'effectuer des activités syndicales.

Toutes les libérations d'heures de vol doivent être soumises au Service en vol. En soumettant les demandes de libération, le syndicat indique à la compagnie quelles libérations seront payées par le syndicat.

**5.03.04 Vol de familiarisation**

Seulement un membre de l'exécutif de la composante bénéficiant d'une libération mensuelle à temps plein peut demander la permission d'effectuer un vol en tant que PNC supplémentaire une fois par mois pour une combinaison maximale de deux nuitées à l'hôtel, à moins d'entente contraire. Aucun crédit supplémentaire ne s'applique. Toutefois, la compagnie absorbera les coûts de l'hôtel et de l'indemnité journalière.

**5.04** En cas de besoin, les dirigeants syndicaux mentionnés ci-dessus ainsi que le dirigeant syndical devant rencontrer les représentants de la compagnie, ont droit au transport gratuit, à l'aller et au retour, sur le réseau aérien de la compagnie, suivant la disponibilité et conformément aux règlements de la compagnie, ainsi que tout autre avantage interligne, normalement accessible à tout employé.

**5.05** Dans le cas où un dirigeant syndical, ou un membre de comité, est libéré de ses fonctions à la demande du syndicat ou est dispensé de ses fonctions en vertu de toutes autres dispositions, tous les vols dont il a été libéré sont attribués ou affectés selon les modalités prévues aux règlements d'affectation des équipages.

La compagnie absorbe les coûts relatifs au remplacement et au transport des membres de l'exécutif syndical (jusqu'à concurrence de six membres) afin qu'ils participent aux rencontres mensuelles.

Il est entendu que, durant les négociations et la période préparatoire qui la précède, la compagnie absorbe les coûts associés à la libération du président, du vice-président et du secrétaire-trésorier de la composante. Cette libération doit commencer un mois complet avant le début des négociations et se poursuivre jusqu'à la fin du mois où une nouvelle convention collective est ratifiée par le vote des membres.

Il est également entendu que, durant les négociations et la période préparatoire qui la précède, la compagnie absorbe les coûts d'une libération à temps plein pour chaque section locale. Cette libération doit commencer un mois complet avant le début des

négociations et se poursuivre jusqu'à la fin du mois où une nouvelle convention collective est ratifiée par le vote des membres.

**5.06** La compagnie fournit des tableaux d'affichage, ou un espace, réservé spécialement à l'affichage des avis du syndicat à toute base d'affectation du PNC.

**5.07** La compagnie consent à fournir les renseignements ci-après au président de la composante :

- liste mensuelle des employés dont l'emploi a pris fin;
- copie des listes d'ancienneté à jour, lorsqu'elles sont produites;
- copie de toutes les attributions, affectations et réaffectations, vols hors programme, programmes de réserve et affectations d'office pour chaque mois de programme de vol;
- copie des rapports de vente à bord générant des commissions;
- postes vacants et leur attribution dans chacune des bases;
- copies de toutes les feuilles de temps du PNC, envoyées sur demande à chaque base;
- liste des personnes ayant un statut inactif.

La compagnie consent à fournir sur demande les renseignements ci-après au président de la composante :

- liste des personnes-ressources de la compagnie;
- liste mensuelle à jour du personnel de cabine;
- liste mensuelle du temps de vol de chaque PNC ainsi que de l'utilisation des jours de réserve sur les programmes de vol réguliers;
- liste des préférences linguistiques des employés;
- copie des vacances octroyées, selon une liste en ligne ou imprimée;
- copie des programmes de vols attribués, sur une base mensuelle, selon une liste en ligne ou imprimée;
- demandes de transfert mutuel de base;
- liste d'employées réaffectées en raison de congés de maternité et de l'obligation d'adaptation;
- prévision des besoins en membres d'équipage et directeurs de vol pour chaque saison;
- précisions sur les finances du Fond de congés préventifs;
- copie du calendrier des prévisions finales pour chaque saison.

Les demandes antérieures à 3 mois peuvent occasionnellement être requises par le syndicat. De telles demandes ne doivent pas être indûment refusées.

**5.08 Utilisation par le syndicat des boîtes aux lettres électroniques et chemises/casiers postaux du PNC**

Le syndicat est autorisé, sans avoir à obtenir au préalable l'autorisation de la compagnie, à utiliser les boîtes aux lettres électroniques et les chemises/casiers postaux du PNC installés par la compagnie. Toutefois, il est entendu et convenu que l'utilisation doit en être restreinte aux communications officielles du SCFP émanant de la direction locale ou nationale du syndicat, et non d'individus agissant de leur propre chef (qu'ils soient ou non dirigeants du SCFP). Il est également convenu que lorsqu'une partie fait mention de l'autre dans toute communication, elle doit user d'un ton modéré et s'en tenir aux faits.

## ARTICLE 6 OBLIGATIONS DU SUCCESSEUR ET CHANGEMENT AU NIVEAU DE L'EXPLOITATION

**6.01** Dans le cas où la compagnie changerait de propriétaire, fusionnerait avec une autre compagnie, modifierait de quelque façon que ce soit son image de marque, en établissant une filiale ou en s'associant à une ou plusieurs compagnies aériennes, vendrait ou transférerait ses actifs en totalité ou en partie, la présente convention demeurerait en vigueur, le certificat émis par le Conseil canadien des relations industrielles, alors en vigueur, ne serait touché d'aucune manière, sauf dispositions contraires contenues dans la législation applicable.

**6.02** Le syndicat doit être avisé aussitôt que la compagnie décide :

- d'opérer de nouveaux appareils non-prévus à la présente convention;
- d'introduire un nouveau service à la clientèle ou un service modifié substantiellement;
- d'opérer à l'aide d'appareils modifiés;
- de cesser d'opérer un appareil prévu à la présente convention;

ceci afin d'entreprendre et de conclure des négociations sur les salaires, s'il y a lieu.

## ARTICLE 7 CLASSES DU PNC

**Généralités**Le PNC est chargé d'assurer à bord l'ensemble des services aux passagers et d'exécuter ces tâches pour la sécurité, le bien-être et le confort des passagers. Chaque PNC fait partie de l'une des classes définies ci-après.

La compagnie remettra une copie du manuel de sécurité (FAM) en format papier à tout le PNC qui en fait la demande. Tout le PNC est responsable de veiller à tenir leur manuel à jour. Les mises à jour seront fournies par la compagnie.

**7.01 PNC**

**7.01.01 Fonctions**

Lorsqu'il est affecté à un vol, le PNC est chargé d'assurer, le service aux passagers au sol et en vol, conformément à l'article R17, les opérations d'escale s'appliquant au vol et les formalités en cours de vol requises par les services de douane, d'immigration et de santé. Les membres du PNC choisissent leur poste en fonction de leur ancienneté pour

chaque segment de la rotation d'un courrier. La compagnie s'engage à consulter le syndicat préalablement à toute modification aux tâches des PNC.

**7.01.02 Procédures d'urgence**

La compagnie convient que l'évaluation du PNC en matière de procédures d'urgence doit être faite au début de la période en devoir, avant le départ du premier tronçon de vol mais ne peut être limitée à cette période.

**7.01.03 Formation annuelle**

Le PNC qui échoue à ses examens de formation annuelle est relevé de ses fonctions, sans salaire, jusqu'à ce qu'il puisse se qualifier de nouveau.

Le PNC doit se soumettre à un nouvel examen dans les prochaines 72 heures. Le PNC ainsi requalifié retrouve immédiatement son statut préalable ainsi que son programme de vols et les vols y apparaissant.

Le PNC recevra 4 crédits additionnels durant le mois de leur formation annuelle à compter du 1er avril 2017. Les instructeurs recevront 4 crédits additionnels pour leur formation annuelle et ce à compter de mars 2017. Ce 4 crédits additionnels ne génèrera pas de temps supplémentaire.

**7.02 Directeur de vol**

**7.02.01. Préambule**

La classification de directeur de vol comprend l'ensemble des tâches définies ci-dessous.

Le PNC est considéré directeur de vol selon les dispositions pertinentes de l'article 11.

Sur tout vol, il est convenu que le directeur de vol est le responsable du travail de cabine.

Les résultats du programme d'évaluation seront présentés périodiquement à chaque DV afin de voir les améliorations nécessaires à leur performance.

Les ventes à bord peuvent être discutées avec l'employeur.

**7.02.02. Fonctions**

Le directeur de vol s'engage à voir à ce que le vol s'effectue selon les normes de la compagnie en matière de service et, à ce titre, s'engage à distribuer le travail au reste du PNC et s'assure également que le travail soit effectué de façon disciplinée et professionnelle. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le directeur de vol assume les fonctions suivantes :

- assure la sécurité et le confort des passagers à bord de l'appareil;
- vérifie les connaissances du PNC en effectuant une « séance d'instructions » avant le départ;
- coordonne la vérification de l'équipement d'urgence à bord;
- coordonne tous les services dans leur ensemble tels que définis par le Service en vol et participe à leur prestation;

- s'assure de la disponibilité des différents documents légaux et recueille les informations pertinentes au vol;
- s'assure que l'approvisionnement pour les différents services à bord est suffisant;
- assure la liaison entre les employés du service au comptoir et le personnel navigant technique;
- participe au processus d'embauche du PNC;
- coordonne les activités du PNC et peut appliquer certaines mesures de sécurité nécessaires, le cas échéant;
- s'assure que les annonces appropriées sont communiquées aux passagers;
- recueille les sommes d'argent perçues à bord, prépare le dépôt et remplit les documents pertinents;
- explique aux passagers les formalités réglementaires des douanes et de l'immigration et les aide à les remplir;
- remplit les documents légaux exigés par les autorités gouvernementales aux destinations;
- s'assure que la qualité du service respecte les normes fixées par la compagnie et que les différentes normes, directives et politiques de la compagnie sont connues du PNC et respectées par ce dernier; à ces fins, il participe à l'examen du rendement du PNC en respectant les modalités de l'article 29.06;
- assure la liaison, lorsqu'à l'extérieur de la base domiciliaire, avec les différentes autorités, la compagnie et le PNC;
- exécute toutes autres tâches connexes.

**TÂCHES AU SOL**

- Le DV n'effectuera aucune tâche normalement effectué par un autre groupe au sol. Il élargira plutôt ses fonctions de service à la clientèle et s'assurera que les passagers soient pris en charge par les agents au sol.

**CRÉDITS RÉCOMPENSES**

- Le DV aura tous les outils nécessaires afin de bien utiliser le programme de récompense-compensation, et ce, autant pour les passagers que pour les membres d'équipage. L'utilisation adéquate de ce programme n'entraînera pas de mesure disciplinaire.

**RAPPORT DE VOL-COMMUNICATION-ÉQUIPEMENT**

- Il y aura à la disposition des DV un système de communication plus actuel à la transmission de leur documentation de vol et en assurera le fonctionnement. Le système de communication choisi sera la propriété d'Air Transat et ne sera utilisé que pour des raisons professionnelles.

Dans l'exercice de ses fonctions, le directeur de vol ne dispose pas d'un pouvoir disciplinaire au sens de l'article 29.

La compagnie consultera le syndicat avant tout changement dans les responsabilités des directeurs de vol.

**7.02.03** Les parties s'engagent à ne pas modifier le rôle du directeur de vol.

**7.02.04 Formation des directeurs de vol**

**01** Tout PNC nommé au poste de directeur de vol, qui après avoir suivi avec succès sa période de formation théorique d'un maximum de 18 mois doit en plus compléter avec succès une formation pratique de 6 mois complets actifs. Chaque mois complet de travail représente 65 heures ou les heures réellement effectuées, le plus grand des deux étant retenu. Si le directeur de vol en formation ne complète pas le mois en cours, les heures comptabilisées sont les heures réellement effectuées, ou 2 heures 10 minutes par jour sur la liste de paie dans cette classification, le plus grand des deux étant retenu. La compagnie doit maintenir le directeur de vol en poste jusqu'à la fin de sa période d'essai à moins que la personne ne réussisse pas à performer de façon évidente.

**02** Le programme de formation sera déterminé par la compagnie.

Cette formation pratique, qui consiste à exécuter les tâches prévues à l'article 7.02.02 débute à compter de la date de son affectation en service actif à titre de directeur de vol.

**03** La compagnie s'engage à évaluer le directeur de vol au moins une fois pendant cette période de formation afin de lui apporter le support nécessaire à l'accomplissement des tâches reliées à son nouveau poste.

Cette évaluation porte sur tous les aspects du rôle du directeur de vol et doit être documentée. Rien n'empêche la compagnie de procéder à plus d'une évaluation pendant ladite période de formation.

**04** Tout directeur de vol en formation et dont l'emploi cesse pour une période supérieure à 10 jours consécutifs suite à un reclassement selon l'article 17.0117.01.14, un changement de classification ou toute autre absence prévue aux présentes, doit compléter sa formation lors de son retour à la classification directeur de vol.

**05** Après la formation prévue à l'article 7.02.04.01 la compagnie doit statuer si le directeur de vol en formation a satisfait aux exigences du poste. Dans l'affirmative, le directeur de vol peut combler ce poste si son ancienneté lui permet. Si la compagnie juge que le candidat n'a pas

complété avec succès la formation, elle est tenue de lui fournir ses raisons par écrit, dans les 7 jours qui suivent sa décision. Cette décision peut être contestée par le PNC par le biais de la procédure de réclamation.

**06** Un directeur de vol n'est pas tenu de servir plus d'une période de formation initiale théorique comme celle prévue à l'article 7.02.04.01 à moins de ne pas avoir agi à ce titre pendant une période de 2 ans et plus.

### 7.03 Directeur de vol-entraîneur

Le directeur de vol-entraîneur assure l'encadrement des directeurs de vol en formation pratique et autre, afin que le directeur de vol concerné bénéficie du soutien nécessaire lui permettant de satisfaire aux normes établies. Pour ce faire, le directeur de vol-entraîneur procède à l'évaluation du directeur de vol en formation et la documente en respectant les dispositions de l'article 29.06. Il est convenu que le directeur de vol-entraîneur n'a aucune fonction disciplinaire.

**7.03.01** La compagnie peut assigner à ce poste un directeur de vol qualifié volontaire, pour une période de trois mois consécutifs. Cette période peut être modifiée par entente entre le directeur de vol-entraîneur et la compagnie.

Si plus d'un directeur de vol qualifié est volontaire pour une telle assignation et qu'ils présentent les mêmes aptitudes et compétences, la compagnie doit tenir compte de l'ancienneté aux fins de la sélection.

**7.03.02** Dans l'exercice de ses fonctions, le directeur de vol-entraîneur ne dispose pas d'un pouvoir disciplinaire au sens de l'article 29.

**7.03.03** Le directeur de vol-entraîneur est réputé ne pas être inclus dans la composition de l'équipage qui opère le vol lorsqu'il est en service à titre de directeur de vol-entraîneur.

**7.03.04** La compagnie s'engage à donner une formation adéquate au directeur de vol désigné entraîneur avant qu'il n'exerce ses nouvelles fonctions.

**7.03.05** Les horaires mensuels de travail du directeur de vol-entraîneur sont convenus avec la compagnie de façon telle qu'ils permettent l'encadrement des directeurs de vol en formation tout en respectant l'ancienneté au sein du groupe des directeurs de vol-entraîneur.

**7.03.06** La rémunération des directeurs de vol-entraîneur est d'un minimum de 75 heures par mois complet travaillé à titre de directeur de vol-entraîneur ou directeur de vol afin de permettre à celui-ci d'atteindre son minimum garanti.

**7.03.07** Le directeur de vol-entraîneur peut se prévaloir, également, de l'Article R18 pour augmenter ses heures de vol.

### 7.04 PNC instructeur / Formation sécurité cabine

**7.04.01** La compagnie peut, si le PNC accepte, affecter celui-ci à un poste d'instructeur/formation sécurité cabine. Un PNC ainsi affecté, est rémunéré <u>un minimum</u> de 88 heures <u>garanties</u> par mois complet travaillé, au taux horaire de sa classification <u>(incluant la prime de directeur de vol).</u> Le PNC a droit à 15 jours de congé par mois.

**7.04.02** Dans le cas d'un PNC instructeur qui est totalement libéré, chaque période de service de 8 heures ou moins équivaut à 4 crédits.

Le PNC qui travaille jusqu'à 12 heures consécutives a droit à 6 crédits.

Au terme d'une journée de formation, l'instructeur a droit à une période de repos minimale de 14 heures.

La journée de travail du PNC instructeur qui enseigne pendant une journée complète débute 1 heure avant le début de la formation et prend fin 15 minutes après la fin de la formation.

**7.04.03** Le PNC instructeur qui est partiellement libéré dans un même mois de travail sera rémunéré 6 heures à son taux horaire incluant la prime de directeur de vol.

**7.04.04** Le PNC instructeur qui travaille plus de 160 heures dans un même mois de travail sera rémunéré au taux et demi.

**7.04.05** Pour se qualifier au poste d'instructeur, le candidat doit réussir une entrevue et un examen. Si plus d'un PNC instructeur qualifié est volontaire pour une telle assignation et qu'ils présentent les mêmes aptitudes et compétences, la compagnie doit tenir compte de l'ancienneté aux fins de la sélection.

**7.04.06** Chaque instructeur doit enseigner au moins 1 cours de formation annuelle, 1 cours de premiers soins et 1 cours de requalification, et ce, chaque année où il est inscrit au niveau de la paie comme instructeur, pour conserver son poste. Cependant, un instructeur ayant déployé des efforts raisonnables pour obtenir des affectations conformément à l'exigence énoncée ci-dessus ne sera pas pénalisé.

**7.04.07** Pour se qualifier à enseigner une formation initiale, un instructeur doit avoir enseigné un minimum de 3 cours de formation annuelle, 2 cours de requalification et 3 cours de premiers soins au cours des 12 mois actifs précédant son premier mois où il a été affecté et rémunéré à titre d'instructeur. Cependant, un instructeur ayant déployé des efforts raisonnables pour obtenir des affectations conformément à l'exigence énoncée ci-dessus ne sera pas pénalisé.

**7.04.08** La période de probation est fixée aux 25 premiers cours de formation enseignés par l'instructeur.

**7.04.09** Dans l'exercice de ses fonctions le PNC instructeur ne dispose pas d'un pouvoir disciplinaire au sens de l'article 29 de la convention collective.

**7.04.10** L'instructeur a temps complet a droit à un incitatif de 300 $ par mois pendant lequel il travaille comme instructeur. Ce montant est calculé au pro rata pour les instructeurs à temps partiel, soit 20$ par jour pour un maximum de 300$ par mois.

**7.04.11** Le PNC instructeur cabine peut être appelé à enseigner les formations suivantes et à accomplir les tâches suivantes :

- Formations initiales des nouveaux PNC;
- Formations annuelles pour PNC;
- RCR-DEA;
- Premiers soins par période de 2 ans pour chaque PNC;

- Formation des nouveaux DV;
- CRM formation avec les PNT;
- Formation sur les services;
- Autres formations commerciales demandées par la compagnie;
- Rédaction, traduction ainsi que la création des programmes de formation;
- Vérifications en vol et au sol;
- Vérification de cabine.

Le PNC instructeur / Formation sécurité cabine demeure couvert par la présente convention collective avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent.

### 7.04.12 Procédure de choix d'horaire

Les instructeurs libérés à temps complet ont priorité pour les dates de formation offertes par ordre d'ancienneté. Les dates de formation supplémentaires ajoutées au cours d'un mois donné sont attribuées d'abord aux instructeurs libérés à temps complet et n'ayant pas encore atteint leur maximum d'heures pour le mois donné, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

Par la suite, si les besoins en matière de formation n'ont pas été satisfaits par les instructeurs libérés à temps complet, les dates de formation seront attribuées aux autres instructeurs inscrits à la liste par ordre d'ancienneté.

Un instructeur a droit de refuser 1 seule affectation par mois.

Un instructeur qui compte 5 jours de congé annuel ou plus ne peut être totalement libéré.

### 7.04.13 Affectation d'office

Lorsque les libérations volontaires ne suffisent pas à satisfaire les besoins en formation pour un mois donné, les instructeurs sont affectés d'office, en commençant par l'instructeur ayant le moins d'ancienneté. Un instructeur ne peut être affecté d'office plus d'une fois au cours de la même année civile à moins que tous les instructeurs sur la liste n'aient déjà été affectés d'office. Le cas échéant, la même procédure s'appliquera et les instructeurs pourront tous être affectés d'office à nouveau, par ordre inverse d'ancienneté.

Un instructeur ne peut faire l'objet d'une affectation d'office s'il compte un minimum de 5 jours de congé annuel au cours du mois donné. Cependant, le cas échéant, il n'est pas réputé avoir passé son tour.

## 7.05 Nouvelles classes

Dans l'éventualité qu'une classe soit modifiée, "jumelée" ou qu'une nouvelle classe régie par cette entente soit créée par la compagnie, la compagnie négocie avec le syndicat les échelons salariaux qui devront être équilibrés avec les échelons existant pour les autres classes. Si aucune entente ne survient, le syndicat peut se prévaloir de son droit de réclamation dans un délai de 30 jours.

### 7.06 Effectifs à bord

L'effectif à bord tiendra compte du ratio PNC/passagers selon les normes gouvernementales en vigueur.

L'effectif d'un Boeing 757 est:

- 1 directeur de vol;
- 5 agents de bord.

L'effectif d'un Boeing 737 est :

- 1 directeur de vol;
- 4 agents de bord.

L'effectif d'un Airbus 320 est :

- 1 directeur de vol;
- 4 agents de bord.

L'effectif d'un Airbus 330 est :

- 1 directeur de vol;
- 9 agents de bord.

L'effectif d'un Airbus 310 est :

- 1 directeur de vol;
- 6 agents de bord.

Les effectifs définis ci-dessus ne peuvent être modifiés que par consentement des parties, et ce nonobstant les dispositions prévues à l'article 7.05.

Advenant l'utilisation de nouveaux types d'appareils, les parties conviennent que la composition de l'équipage est décidée par les deux parties.

Advenant la mise en service de petits porteurs (ex : Airbus 320, Boeing 737), l'effectif normal tiendra compte du ratio PNC/passagers selon les normes gouvernementales en vigueur.

## ARTICLE 8 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les membres du comité syndical doivent se rencontrer au moins une journée par mois sans les représentants de la compagnie. Ces réunions peuvent être jointes aux réunions mensuelles conjointes de Santé et Sécurité. Les réunions du comité local, avec des représentants de la compagnie, doivent avoir lieu au moins neuf fois par année civile.

### 8.01 Objectifs

Par principe, le syndicat et la compagnie reconnaissent que la santé et la sécurité constituent des préoccupations communes aux deux parties. Bien qu'il incombe à la compagnie de fournir un environnement de travail sain et sécuritaire, les deux parties

collaborent pour promouvoir et améliorer les règles et pratiques qui favorisent le bien-être physiologique, psychologique et social de tous les PNC dans le cadre de leurs conditions de travail, conformément au Code canadien du travail – Partie II, au Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail et au Règlement sur la santé et la sécurité au travail (aéronefs). Il est également entendu que ces règlements font partie de la présente convention collective. Il ne doit y avoir aucun cas de discrimination, de pénalité, d'intimidation ou de coercition lorsque les employés se conforment au présent article.

La compagnie ne peut pas congédier, intimider, contraindre, suspendre ou muter un PNC, lui faire subir de la discrimination ou des représailles ou lui imposer une sanction en raison d'une blessure professionnelle ou de l'exercice d'un droit en vertu de la présente convention collective ou de tout autre règlement applicable.

Dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents de travail, et afin d'assurer la santé, la sécurité et l'hygiène du PNC, en tout temps sur les lieux et à l'occasion du travail, la compagnie prend les mesures appropriées.

**8.02 Structure et fonctionnement des comités locaux de santé/sécurité et du comité d'orientation.**

**8.02.01 Comités locaux**

À chaque base, l'employeur doit établir un comité local de santé et de sécurité, constitué de deux représentants syndicaux et d'un représentant de la compagnie. Tout PNC peut s'adresser à un des représentants syndicaux du comité.

**8.02.02 Comité d'orientation**

Un comité d'orientation en matière de santé et sécurité est établi pour le PNC selon les dispositions prévues au Code canadien du travail, Partie II, section 134.1. Ce comité doit être fondé et maintenu par la compagnie, qui doit y affecter les ressources requises. Les membres du comité de la partie syndicale sont le coprésident de chaque base et un coprésident du comité d'orientation choisi par l'exécutif de la composante. L'employeur doit désigner des membres qui siégeront au comité d'orientation et en sélectionner un qui agira à titre de coprésident représentant de l'employeur. L'employeur ne doit jamais compter plus de membres que le syndicat au sein du comité.

**8.02.03 Tâches des comités locaux**

Les tâches et responsabilités du comité local de santé et sécurité incluent les suivantes :

- étudier et trancher rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;
- participer à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés, conformément au Code canadien du travail;
- sur une base mensuelle, recevoir les plaintes en matière de santé et de sécurité, les rapports d'accidents et d'incidents de l'employeur et les enquêtes s'y rapportant;

- analyser les rapports d'enquête relatifs aux accidents survenus, ou susceptibles de se produire, étudier et recommander les mesures correctives et/ou préventives propres à éliminer le danger à sa source;
- recevoir de la compagnie l'information et la documentation en matière de santé et sécurité relatives :
- aux moyens de prévenir les maladies contagieuses susceptibles d'être présentes dans le milieu de travail;
- aux mesures correctives et préventives liées aux relevés de conditions dangereuses (RCD) de santé et sécurité déposés par le PNC;
- aux équipements et moyens de protection, et à la participation à leur évaluation et à leur choix;
- aux contaminants et matières dangereuses présents dans les postes de travail;
- aux rapports d'inspection des organismes de réglementation de l'agent de sécurité et de Transports Canada;
- et toute information relative aux dangers du milieu de travail dont elle peut avoir connaissance.
- participer à la détection et à l'évaluation des risques reliés au travail effectué par le PNC.

**8.02.04 Tâches du comité d'orientation**

Les tâches et responsabilités du comité d'orientation incluent les suivantes :

- participer à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité;
- participer à l'élaboration et au contrôle de l'application d'un programme de prévention des risques en milieu de travail, conformément à la réglementation, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;
- participer à des enquêtes, à des études et à des inspections, dans la mesure où il le juge nécessaire, en vertu du Code canadien du travail;
- s'occuper des questions qui sont soulevées par ses membres ou qui lui sont soumises par un membre d'un comité local lorsque la nature du problème ne permet pas aux comités locaux de santé et sécurité de traiter ces questions;
- contrôler les données sur les accidents de travail, les blessures et les risques pour la santé;
- le cas échéant, participer à l'élaboration et au contrôle de l'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs et de vêtements de protection personnelle;
- participer à la planification de la mise en œuvre et à la mise en œuvre comme telle des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail;

- participer à la détection des dangers et à l'évaluation des risques liés au travail effectué par le PNC.

**8.02.05 Participation du comité d'orientation aux activités d'autres comités.**

Nonobstant article 27, un membre du comité d'orientation en matière de santé et sécurité assistera à des réunions des comités suivants lorsque c'est nécessaire :

- Comité de service
- Comité de repas d'équipage
- Comité d'uniforme

Si un autre comité nécessite la présence d'un représentant de la santé et de la sécurité à l'une de ses réunions, la demande doit être soumise à la compagnie et ne doit pas être indûment refusée. L'employeur doit accorder au membre du comité d'orientation le temps nécessaire pour assister aux réunions des comités susmentionnés, et ce temps ne doit pas être déduit d'une banque d'heures prévues pour des tâches de santé et sécurité.

**8.02.06 Présence d'un invité à une réunion d'un comité**

Les coprésidents des comités doivent avoir la possibilité de convier des invités externes à une réunion, à condition d'en informer l'autre coprésident.

**8.02.07 Documentation**

La compagnie met à la disposition des membres du comité d'orientation et des comités locaux concernés les documents et renseignements suivants :

- copie des rapports d'accidents, d'incidents et d'enquête fournis à l'organisme approprié d'indemnisation des travailleurs, sur une base mensuelle;
- statistiques mises à jour des accidents de travail (indices de fréquence, de type et de gravité);
- rapports d'inspection d'un organisme de réglementation;
- copie des directives émises en matière de santé, de sécurité et d'hygiène s'adressant au PNC;
- résultats statistiques de toute étude de nature épidémiologique commandée par la compagnie;
- tous les documents juridiques ou techniques pertinents aux fins du comité;
- montant des cotisations versées à l'organisme approprié d'indemnisation des travailleurs;
- avis de la compagnie aux coprésidents concernés du comité local et du comité d'orientation aussitôt qu'un PNC exerce son droit de refus, ou qu'un accident de travail majeur est survenu.

Les membres de tout comité de santé et de sécurité peuvent exiger de la compagnie des renseignements qu'ils jugent nécessaires afin de recenser les risques réels ou

potentiels dans le lieu de travail. Ils doivent avoir accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés.

Afin d'obtenir de l'information claire, le comité d'orientation doit avoir accès sans restriction à tous les rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur en ce qui a trait à la santé et à la sécurité des employés dans le milieu de travail ou aux portions de ces documents qui portent sur la santé et la sécurité des employés, mais il ne doit pas avoir accès aux dossiers médicaux sans l'autorisation des personnes concernées.

**8.02.08 Libération et rémunération des membres des comités**

Il est entendu que les membres d'un comité ont besoin de suffisamment de temps pour honorer leurs obligations en vertu de la présente convention collective et de la partie II du Code canadien du travail. Dans ce contexte, lorsque des heures additionnelles sont requises, la compagnie ne doit pas indûment refuser d'accorder ce temps aux membres.

Chaque jour de libération accordé pour accomplir des tâches en vertu du présent article vaut quatre crédits.

a) Comité local

Les PNC membres du comité de santé et sécurité défini à l'article 8.02.01 sont libérés pour chaque réunion du comité pour un total de 12 heures, à raison de deux jours de six heures chacun (SSTS).

L'employeur doit accorder aux comités locaux de santé et de sécurité une banque supplémentaire commune de 432 heures pour effectuer le travail relatif aux comités, conformément au présent article. Toutes les demandes de programme de vol soumises avant 23 h 59, heure locale, le 12e jour du mois précédent sont acceptées automatiquement, sans restriction. L'employeur peut exiger la liste des tâches à effectuer pendant la journée où une libération est accordée. Chaque journée de libération équivaut à quatre crédits de vol (SST).

b) Comité d'orientation

Les PNC membres du comité de santé et sécurité décrit à l'article 8.02.1 sont libérés pour chaque réunion du comité pour un total de 12 heures, à raison de deux jours de six heures chacun (SSTS). La compagnie absorbe tous les coûts de transport, d'hébergement et d'indemnité journalière associés aux réunions. Toutes les rencontres préparatoires ont lieu dans la ville où la réunion du comité d'orientation de santé et sécurité est tenue.

L'employeur doit accorder au président du comité d'orientation ou à son mandataire une banque supplémentaire annuelle de 288 heures pour effectuer le travail relatif aux comités de santé et sécurité, conformément au présent article. Toutes les demandes de programme de vol soumises avant 23 h 59, heure locale, le 12e jour du mois précédent sont acceptées automatiquement, sans restriction. Aucun transport, hébergement ou montant d'indemnité journalière n'est fourni.

c) Libération ponctuelle supplémentaire (ad hoc)

Une libération ponctuelle supplémentaire doit être prévue en cas d'activité inhabituelle, dont l'accompagnement de l'agent de sécurité d'un organisme de

réglementation au cours d'une enquête ou l'exécution d'une enquête nécessaire lorsqu'un PNC exerce son droit de refuser un travail dangereux. Un minimum de quatre crédits doit être appliqué au programme de vol du membre du comité pour le travail effectué en vertu du présent article. Le membre du comité ne doit subir aucune perte de rémunération pour l'accomplissement de tâches ponctuelles, et une réaffectation technique doit être prévue à son horaire pour toute interruption d'un programme de vol occasionnée par le travail effectué en vertu du présent article.

Le temps accordé aux PNC pour accomplir leurs tâches au sein d'un comité n'entraîne pas le paiement d'heures supplémentaires.

Le lieu où les travaux des membres du comité sont exécutés doit être choisi par les membres du comité, mais il ne doit pas empêcher la tenue des réunions entre les membres du comité de santé et sécurité et l'employeur.

**8.02.09 Formation en santé et sécurité**

Tous les deux ans, dans le cadre de la formation annuelle, un cours choisi par le comité d'orientation est offert à tous les PNC aux frais de la compagnie.

La compagnie accepte de libérer les membres du comité de santé et sécurité, sans perte de salaire, pour un maximum de trois jours afin qu'ils puissent suivre leur formation initiale en santé et sécurité. Cette formation et les conditions s'y rattachant ne sont offertes que pour un mandat complet de deux ans pour chacun des postes.

La compagnie accepte de libérer les membres du comité de santé et sécurité tous les deux ans, sans perte de salaire, pour un maximum de deux jours afin qu'ils puissent assister à un atelier mixte en santé et sécurité. Les libérations accordées pour ces ateliers de formation ne sont pas retranchées de la banque d'heures du comité de santé et sécurité.

**8.02.10 Procès-verbaux des comités**

Une ébauche du procès-verbal doit être fournie au plus tard 15 jours après la réunion.

Les responsabilités associées aux points d'intervention convenus ou demandés par le syndicat dans le procès-verbal doivent être clairement indiquées, tout comme le délai d'exécution prévu.

**8.03 Obligations**

**8.03.01** La compagnie ne peut requérir de son PNC de participer aux recherches à bord des appareils ou sur les lieux du travail lors d'alertes à la bombe, et, au sol, dans le cas de colis suspects ou de valises non identifiés.

Toutefois, les obligations prévues au Manuel de procédures du PNC s'appliquent en vol.

**8.03.02** Dès qu'elle en a connaissance, la compagnie (commandant de bord) doit aviser le PNC des incidents cités précédemment. De plus, le coprésident du comité de santé et sécurité et le président de la composante (ou son mandataire) doivent être rapidement informés de la situation.

**8.03.03** Le PNC ne peut être appelé à exploiter un appareil touché par un incident tel que ceux énumérés aux précédentes clauses 8.03.01 et 8.03.02, avant que les autorités appropriées aient écarté toute possibilité de danger.

**8.03.04** La compagnie met gratuitement à la disposition du PNC tout équipement et moyen de protection contre les maladies et dangers auxquels le PNC peut être exposé à l'occasion du travail, le tout conformément aux recommandations du comité.

**8.03.05** La compagnie doit informer le coprésident du comité d'orientation ou son mandataire dès qu'elle apprend qu'un PNC a été en contact avec une maladie infectieuse. La compagnie doit également aviser le PNC affecté à un vol où il y a possibilité d'être mis en contact avec une personne contagieuse.

**8.04 Programme de réadaptation**

Le PNC qui, suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, bénéficie d'une assignation temporaire ou d'un programme de réadaptation, tel que défini par la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles, peut se voir offrir des tâches compatibles avec la condition médicale du PNC, à l'intérieur de l'unité d'accréditation ou non.

Dans ce processus d'affectation, la compagnie s'efforce de prendre en considération la formation et l'expérience du PNC, ainsi que de la durée prévisible d'une telle affectation.

Dans ces cas, le PNC concerné respecte les horaires de l'emploi auquel il est affecté, s'il est affecté à l'extérieur de l'unité d'accréditation, à moins que les restrictions liées à l'invalidité du PNC exigent que la compagnie tienne compte de ses besoins.

Le PNC maintient alors sa participation dans les régimes d'avantages sociaux mentionnés à l'article 32 et les privilèges de transport mentionnés à l'article 35 de la convention collective.

**8.05 Réaffectation permanente**

Dans la mesure du possible, la compagnie s'efforce de réintégrer au sein de l'entreprise tout PNC qui ne peut plus exercer ses fonctions. Si la compagnie n'a aucune réaffectation à offrir au PNC, elle considère le PNC comme étant inscrit sur une liste prioritaire pour tout poste en vue duquel il soumet sa candidature.

**8.06 Liste du PNC accidenté au travail**

Chaque mois, l'employeur fournit automatiquement la liste du PNC accidenté au travail, une copie de leurs rapports d'accident, ainsi que leur affectation temporaire (s'il y a lieu) au coprésident du comité de santé et sécurité concerné.

**8.07 Incident grave à bord d'un vol**

Le terme incident grave définit un événement anormal, choquant ou traumatisant.

La compagnie doit, en collaboration avec le comité d'orientation en santé et sécurité, élaborer une politique sur le stress associé aux incidents graves stipulant que « les incidents graves et le stress qui en découle constituent des dangers en matière de santé et de sécurité et que toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour en limiter les répercussions ». Cette politique doit inclure une procédure visant à éviter le stress découlant des incidents graves ainsi que les blessures mentales connexes, conformément aux principes énoncés à l'annexe I.

Lorsqu'un incident grave se produit au cours d'un vol, le PNC doit avoir l'occasion de faire le bilan des événements le plus tôt possible. S'il ne peut pas être fait en personne, ce compte rendu peut être effectué par téléphone. Lorsque c'est possible, la compagnie

doit fournir le temps et les ressources nécessaires afin qu'un membre du comité de santé et sécurité puisse être présent au moment du compte rendu. À la suite de cette rencontre, le PNC concerné doit avoir la possibilité de prendre un repos supérieur à son repos réglementaire avant de reprendre ses activités habituelles. Avant de retourner au travail, le PNC concerné peut parler à un membre formé du comité de santé et sécurité.

**8.07.01 Formation**

Les membres des comités locaux suivent, aux frais de l'employeur, une formation sur la gestion des incidents graves et des blessures mentales qu'ils peuvent causer. Cette formation fera l'objet d'un consensus entre l'employeur et les représentants syndicaux membres du comité d'orientation. Elle doit inclure des procédures de désamorçage du stress et de recherche de soutien externe.

**8.08 Système et comité de gestion et de qualité de la sécurité (SGQS et CGQS)**

La compagnie et le syndicat s'engagent à respecter les politiques du programme de gestion de la qualité et de la sécurité.

Aucune partie du SGQS ne doit avoir préséance sur les exigences et obligations applicables en vertu du Code canadien du travail et des règlements connexes.

Le syndicat doit désigner une personne pour assister aux rencontres trimestrielles du CGQS.

Enfin, le syndicat doit être invité à participer aux enquêtes liées au SGQS lorsque le groupe de PNC est concerné.

## ARTICLE 9 PÉRIODE D'ESSAI

**9.01.** Tout nouveau PNC doit servir une période d'essai de 6 mois à compter de la date de son affectation en service actif à titre d'agent de bord.

La période d'essai du PNC débute à son premier vol ou le premier jour de son courrier.

**9.02.** Tout PNC en période d'essai et dont l'emploi cesse pour une période supérieure à 10 jours consécutifs suite à une mise à pied, un accident de travail, une maladie, ou toute autre absence permise par les présentes, doit compléter sa période d'essai lors de son retour au travail.

**9.03.** Un PNC n'est pas tenu de servir plus d'une période d'essai.

## ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

**10.01** Un PNC reçoit son numéro d'ancienneté à la date de sa fin de formation et ce numéro est rétroactif à la date d'embauche du PNC.

Si la date d'ancienneté de 2 PNC ou plus est la même, leur ordre d'ancienneté est déterminé en fonction de la moyenne obtenue au terme de leur formation initiale. Si la moyenne de 2 PNC ou plus est la même, leur ordre d'ancienneté est déterminé par tirage au sort.

**10.01.01 Reconnaissance de l'ancienneté - directeur de vol**
L'ancienneté du groupe des directeurs de vol est déjà établie et acceptée par la compagnie et le syndicat. Tous les nouveaux directeurs de vols s'intègrent selon leur numéro d'ancienneté de compagnie.

**10.01.02 Reconnaissance de l'ancienneté – PNC instructeur**
L'ancienneté du groupe de PNC instructeurs est établie et acceptée par la compagnie et le syndicat. Tous les nouveaux PNC instructeurs s'intègrent selon leur numéro d'ancienneté de compagnie.

**10.02** La compagnie prépare et affiche une liste d'ancienneté et une liste du PNC en période d'essai dans les 30 jours qui suivent la signature de la présente convention. Ces listes d'ancienneté et celles du PNC en période d'essai sont mises à jour et affichées 2 fois par année; 1er décembre et 1er juin Une copie est remise au syndicat. Chaque PNC a le droit de contester selon la procédure établie à l'article 28, toute omission ou erreur qui touche à son ordre d'ancienneté. Si au moment de l'affichage, le PNC est en congé annuel, en congé sans solde, absent de sa base d'affectation ou en congé de maladie, il peut contester selon la procédure établie à l'article 28, à son retour au travail.

**10.03** Un PNC perd toute son ancienneté, et son emploi est terminé si :

a) il quitte volontairement son emploi au sein de la compagnie;

b) son congédiement est maintenu;

c) à la suite d'une mise à pied, il n'a pas été rappelé au travail dans les 60 mois;

d) il ne se présente pas au travail à la fin d'un congé sans solde, à l'exception des cas de maladie ou autres raisons légitimes.

**10.04 Champ d'application de la convention collective**

La présente convention collective s'applique au personnel navigant commercial d'Air Transat (agents de bord et directeurs de vol) ainsi qu'au personnel navigant commercial affecté au poste d'instructeur.

**10.05 Mutation à l'extérieur de l'unité de négociation**

**10.05.01** Un PNC peut accepter une mutation ou une promotion à un poste hors de l'unité de négociation uniquement dans les conditions suivantes.

**a) Pour remplacer temporairement un titulaire de poste :**

Conserve et accumule son ancienneté de service et de classification pour un total de 12 mois. Le PNC qui effectue de tels remplacements hors de l'unité de négociation est prolongé inconditionnellement jusqu'au moment où ils accèdent à un poste permanent à temps plein. Les parties peuvent s'entendre pour prolonger la durée du remplacement.

**b) Pour pallier à une augmentation temporaire de la charge de travail :**

Conserve et accumule son ancienneté de service et de classification pour un total de 365 jours pendant la durée de la présente convention. Le PNC est retiré

de la liste d'ancienneté au 366e jour d'affectation pendant la durée de la présente convention. Les parties peuvent s'entendre pour prolonger la durée de l'affectation temporaire.

Il est entendu que les 365 jours sont calculés à compter de la date de signature de la convention collective.

**c) Mutation ou promotion à un poste permanent à temps plein :**

Conserve et accumule son ancienneté de service et de classification pour une période de 12 mois consécutifs à partir de la date de mutation ou de promotion, à l'exception des périodes d'absence pour cause de maladie, de blessures ou de congé de maternité. À la fin de cette période, le nom de ce PNC sera retiré de la liste d'ancienneté.

**10.05.02** De plus, tout PNC visé par cette clause doit payer des cotisations syndicales. S'il refuse de les payer, il perdra ses droits d'ancienneté. Cette clause ne s'applique pas si le PNC concerné paie des cotisations syndicales dans une autre unité syndicale pendant la période de référence, et ce, nonobstant l'article 4.01.

**10.05.03** De plus, le PNC hors de l'unité qui paie des cotisations syndicales doit respecter les statuts du syndicat.

**10.05.04** Lorsqu'un PNC est muté à un poste au sol au sein de la compagnie, suite à une incapacité résultant d'une maladie ou d'une blessure, ou est en congé sans salaire en raison de cette maladie ou de cette blessure, il continu d'accumuler son ancienneté pour cette période de maladie ou de blessure jusqu'à ce qu'il soit en mesure de reprendre son service actif ou qu'il soit définitivement déclaré inapte à accomplir son travail.

**10.06** Un PNC peut refuser toute affectation temporaire ou permanente hors de l'unité de négociation.

**10.07** La compagnie doit fournir au syndicat, à sa demande, la liste du PNC faisant l'objet d'une affectation hors de l'unité de négociation ainsi que les modalités d'affectation.

## ARTICLE 11 POURVOI DE POSTE VACANT

### 11.01 Bulletin d'affichage

Dès l'ouverture d'un poste vacant, la compagnie affiche à toutes les bases un bulletin individuel pour chaque poste indiquant :

1) la classe et/ou le statut;
2) le poste à combler;
3) la base;
4) la date prévue d'entrée en vigueur du poste offert;
5) si le poste vacant est un poste permanent ou temporaire;
6) la durée de l'affectation.

Une copie de ce bulletin est envoyée au syndicat au moment de l'affichage.

**11.02 Modalité**

Tout PNC incluant le PNC ayant déjà un tel poste à une autre base qui désire occuper un poste affiché doit présenter sa candidature par écrit.

**11.03 Période d'affichage**

La période d'affichage et de mise en candidature pour les postes vacants est de 14 jours consécutifs. Les postes vacants sont annoncés par voie électronique, sur l'Intranet ou dans un courriel envoyé à tout le PNC. Il incombe au PNC de consulter ses courriels afin d'obtenir cette information.

**11.04 Procédure pour PNC absent**

Tout PNC qui s'absente doit laisser son adresse et son numéro de téléphone. Le PNC est informé des postes vacances par voie électronique.

**11.05** La compagnie remet au syndicat une liste des postulants aux postes affichés.

**11.06 Bases saisonnières**

**11.06.01** Le congé annuel du PNC en poste à une base saisonnière est le même que celui prévu à l'article 15.

Normalement, aucun programme de vol partagé, aucun mini-bloc et/ou aucun congé sans solde ne peut être accordé au PNC affecté à une base saisonnière.

De plus, la compagnie doit prévoir un nombre suffisant de réserves pour combler les besoins d'effectif des bases saisonnières.

**11.06.02** Le syndicat doit être avisé de toute ouverture de nouvelles bases, peu importe leur statut, et ce, au moins 60 jours avant le début des opérations de celles-ci selon la procédure prévue aux articles 11.01 et 11.03.

Dans les 15 jours de l'avis de l'article 11.06.02, les parties discutent de toute indemnité de déplacement additionnelle, de déménagement ou autres services devant être mis à la disposition du PNC pour permettre la mutation.

**11.06.03. Règlements d'attribution**

a) L'attribution se fait par ancienneté, dans chacune des classes, en respectant les exigences de qualification linguistique relatives aux langues officielles.

b) 45 jours calendrier avant la date prévue de l'ouverture de la base, le PNC visé doit confirmer par écrit au Service de la planification (planificateur senior/effectifs) de son intention de muter, si son ancienneté le permet.

c) Par la suite, le PNC qui a confirmé son intention de muter et qui obtient le poste doit être avisé entre le 45$^{e}$ et le 30$^{e}$ jour avant le début de son affectation.

d) Le PNC a 24 heures à partir de cet avis de mutation pour modifier sa décision par écrit ou verbalement au service de la planification (planificateur sénior / effectifs). Une fois ce délai expiré, le PNC doit rejoindre sa nouvelle base d'affectation à la date prévue.

e) Les délais ci-dessus mentionnés s'appliquent lorsque le PNC est à sa base domiciliaire ou doit être contacté à destination s'il est en escale.

f) Lors de la fermeture de la base d'affectation saisonnière, le directeur de vol doit retourner à la base permanente où il était affecté précédemment afin de retrouver son rang d'ancienneté de compagnie dans sa classification supérieure.

g) Le PNC affecté à une base saisonnière est libéré pendant 3 jours consécutifs, (5 jours consécutifs si la nouvelle base d'affectation est à plus de 500 kilomètres de sa base domiciliaire) sans perte de rémunération, pour lui permettre de trouver un logement et d'y déménager. De même, à la fermeture desdites bases, le PNC a 3 jours consécutifs (ou 5 jours consécutifs si cette base est à plus de 500 kilomètres de sa base domiciliaire) sans perte de rémunération, pour rejoindre sa nouvelle base d'affectation.

h) Dans le cas d'une base saisonnière, les modalités de mutation et de supplantation sont les mêmes que celles prévue à l'article 10, article 11 et article 12.

**11.07** Pour une base saisonnière, lorsqu'une nouvelle base ouvre ou lors d'une supplantation saisonnière, article 12.11, le PNC bénéficie des indemnités suivantes :

a) Transport aller-retour par avion avec billet confirmé, ou remboursement, au taux de la compagnie (minimum 0.25 cent du kilomètre, aller-retour) s'il utilise son véhicule personnel pour rejoindre sa nouvelle base, jusqu'à concurrence de 500 km pour l'aller et 500 km pour le retour.

b) Indemnité de déplacement de 400$.

c) Transport gratuit par cargo de ses effets personnels, sans limite de poids.

d) La compagnie assure les biens personnels du PNC lors du transport de ceux-ci sur les vols d'Air Transat.

**11.08 Transfert mutuel de bases**

**11.08.01** Deux PNC ou plus peuvent transférer de base, en tenant compte des exigences d'ancienneté et des qualifications linguistiques de chaque base, même s'il n'y a pas de postes vacants à la base pendant cette période.

**11.08.02** Le PNC désirant transférer de base doit remplir le formulaire approprié qui se trouve dans la salle d'équipage et l'envoyer par courrier recommandé ou par télécopieur au service de la planification (planificateur sénior / effectifs), au plus tard le 1er jour du mois précédent.

**11.08.03** Lorsque plus d'un PNC désire faire un transfert mutuel de base avec un autre PNC, c'est celui qui a le plus d'ancienneté qui aura priorité.

**11.08.04** Le PNC peut retirer sa demande de transfert de bases, à tout moment, par télécopieur ou courriel ou en envoyant une lettre recommandée informant le service de la planification (planificateur sénior / effectifs) avant le 12 du mois.

**11.08.05** Les demandes de transferts de bases sont conservées par la compagnie jusqu'au 31 décembre de l'année.

**11.08.06** Le PNC qui se voit offrir un transfert mutuel de bases a 48 heures à compter de la réception de l'offre, qui doit être faite par écrit, pour donner sa réponse par écrit à la compagnie.

**11.08.07** Le PNC ne peut changer sa réponse une fois qu'elle a été donnée, à moins d'entente mutuelle entre la compagnie et le PNC concerné.

**11.08.08** Le PNC à qui un transfert mutuel de bases a été accordé a jusqu'à 15 jours de congé sans solde pour déménager à/de sa nouvelle base, à moins d'entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat.

**11.08.09** Un transfert mutuel de bases ne crée ni ne comble un poste vacant à une base.

**REMARQUE :** Un PNC qui désire faire un transfert mutuel de base, et qui fait ce transfert avec un PNC de classe différente, peut faire un transfert avec un PNC de classe inférieure. Le cas échéant, un directeur de vol se retrouverait à la fin de la liste d'attente des directeurs de vol de sa nouvelle base. Une fois inscrit sur la liste, le directeur de vol retrouve son rang d'ancienneté dans sa classe d'emploi.

S'il a effectué 36 mois de service à titre de directeur de vol dans les 60 derniers mois, il est considéré comme un directeur de vol permanent.

**11.09 Dotation des postes de directeur de vol**

Le 22 août de chaque année, la compagnie affiche les postes vacants de directeur de vol en prévision de toutes ses activités annuelles (bases permanentes et saisonnières) afin que le tout soit effectif au 1er novembre.

Afin de pourvoir les postes vacants de directeur de vol, le PNC inscrit sur la liste de promotion obtient la priorité selon son rang d'ancienneté dans l'année de promotion en question. S'il reste des postes de directeur de vol à pourvoir, les agents de bord qui soumettent leur candidature sont sélectionnés en fonction de leur rang d'ancienneté.

Afin de pourvoir les postes de directeur de vol, seule l'ancienneté est retenue, sous réserve de la connaissance fonctionnelle des langues officielles du Canada.

Tout candidat à un poste de directeur de vol s'engage à demeurer en poste pendant une période de 36 mois, soit du 1er novembre de la première année au 31 octobre de la dernière année. Au cours de cette période de 36 mois, la prime de directeur de vol est payée seulement lorsque l'employé travaille à titre de directeur de vol. Ces nouveaux candidats sont promus de manière à assumer les fonctions de directeur de vol lorsque c'est nécessaire et sont considérés comme directeurs de vol initiaux. Après la période de 36 mois, la prime de directeur de vol est maintenue aussi longtemps que le PNC conserve sa classe d'emploi. Il sera alors considéré comme directeur de vol permanent.

Le directeur de vol peut choisir d'être affecté à une base permanente, s'il le souhaite. Le cas échéant, il aura préséance sur tout autre nouveau candidat. Le directeur de vol est toutefois assujetti aux mêmes restrictions que celles qui sont énoncées à l'article 11.16. Un directeur de vol se retrouve à la fin de la liste d'attente des directeurs de vol de sa base. Une fois inscrit sur la liste, il retrouve son rang d'ancienneté dans sa classe d'emploi.

**MESURES DE TRANSITION**

**Directeur de vol permanent :**

**01** Il est entendu qu'au 31 août 2016, le PNC qui a été actif dans la classe de directeurs de vol durant 36 des 60 derniers mois sera considéré comme directeur de vol permanent.

**02** Il est aussi entendu qu'au 31 août 2016, le PNC qui a été actif dans la classe de directeur de vol durant moins de 36 mois au cours des 60 derniers mois, mais qui est inscrit sur la liste des directeurs de vol depuis plus de 36 mois sera considéré comme directeur de vol permanent.

**03** Il est entendu que tout le PNC inscrit sur la liste d'attente des directeurs de vol pour plus de 36 mois au 31 août 2016 sera considéré comme directeur de vol initial.

**Directeur de vol initial :**

**01** Il est entendu qu'au 31 août 2016, le PNC qui a été actifs dans la classe des directeurs de vol durant moins de 36 mois au cours des 60 derniers mois sera considéré comme directeur de vol initial. Cependant, chaque mois d'activité dans la classe des directeurs de vol au cours des 60 derniers mois est comptabilisé en vue de l'obtention du statut de directeur de vol permanent.

**02** Il est entendu que tout le PNC qui figure sur la liste d'attente pour moins de 36 mois au 31 août 2016 sera considéré directeur de vol initial.

Il est entendu qu'au premier affichage de postes de directeur de vol après la ratification de la convention collective, les surplus de main-d'œuvre seront affichés pour des raisons de flexibilité et pour répondre aux demandes PMC dans la classe de directeur de vol.

**11.10 Directeur de vol permanent**

**11.10.01 Achèvement de la période initiale de 36 mois**

Il est entendu qu'un directeur de vol doit achever une période de 36 mois de service afin que les éléments suivants s'appliquent :

Le 12 juillet de chaque année, la compagnie envoie à tous les directeurs de vol permanents un formulaire comprenant les options suivantes :

a) renouveler un mandat d'un an, en vertu de l'article 11.10.02;

b) aviser la compagnie de sa rétrogradation volontaire pour un an;

c) renoncer à son poste de directeur de vol.

Le directeur de vol remplit le formulaire et le retourne à la compagnie au plus tard le 12 août.

Si le directeur de vol omet de remettre le formulaire à la compagnie avant la date limite, on tiendra pour acquis qu'il a renouvelé sa classe d'emploi pour un an.

**11.10.02 Achèvement d'un mandat d'un an**

Le 12 juillet, la compagnie envoie à tous les directeurs de vol concernés un formulaire comprenant les options suivantes :

a) renouveler un mandat d'un an;

b) aviser la compagnie de sa rétrogradation volontaire pour un an;

c) renoncer à son poste de directeur de vol.

Le directeur de vol remplit le formulaire et le retourne à la compagnie au plus tard le 12 août.

Si le directeur de vol omet de remettre le formulaire à la compagnie avant la date limite, on tiendra pour acquis qu'il a renouvelé sa classe d'emploi pour un an.

**11.10.03 Achèvement d'une période de rétrogradation volontaire d'un an**

Le 12 juillet, la compagnie envoie à tous les directeurs de vol concernés un formulaire comprenant les options suivantes :

a) renouveler un mandat d'un an à titre de directeur de vol;

b) renoncer à son poste de directeur de vol.

Le directeur de vol remplit le formulaire et le retourne à la compagnie au plus tard le 12 août.

Si le directeur de vol omet de remettre le formulaire à la compagnie avant la date limite, on tiendra pour acquis qu'il a renouvelé sa classe d'emploi pour un an.

**11.11 Directeur de vol initial**

Un directeur de vol qui a travaillé moins de 36 mois dans la classification de directeur de vol.

**11.12 Renoncement au poste de directeur de vol**

Le PNC qui renonce à son titre de directeur de vol redevient agent de bord et garde son rang d'ancienneté. Il peut soumettre une nouvelle candidature au poste de directeur de vol, en respectant les conditions énoncées à l'article 11.09.

**11.13 Démission**

Un directeur de vol qui se voit incapable d'assumer ses tâches pour des raisons exceptionnelles doit soumettre par courriel au Service en vol une demande de rétrogradation permanente à titre d'agent de bord avant 23 h 59 heure locale le 9$^{e}$ jour du mois précédent.

## 11.14 Réduction d'effectifs exceptionnelle

Dans un cas de force majeure entraînant une diminution importante de la main-d'œuvre, la compagnie se réserve le droit d'imposer aux directeurs de vol une rétrogradation volontaire au poste d'agent de bord en suivant l'ordre ci-dessous :

- directeurs de vol initiaux, en ordre inverse d'ancienneté;
- directeurs de vol permanents, en ordre inverse d'ancienneté.

Le cas échéant, la prime de directeur de vol ne s'applique pas.

Ces personnes regagneront leur titre de directeur de vol lorsque les exigences en matière d'effectifs le permettront, et ce, par ordre d'ancienneté. S'il reste des postes vacants une fois que tous les PNC faisant l'objet d'une rétrogradation involontaire ont repris leur titre, la compagnie procède à un affichage de postes, conformément aux modalités définies dans l'article 11.09 ou 11.16, selon le cas.

## 11.15 Formation

La compagnie se réserve le droit de donner une formation supplémentaire de directeur de vol, si elle le juge opportun.

Seuls les PNC dont le nom n'a jamais été inscrit sur la liste annuelle des directeurs de vol peuvent être assujettis à la procédure de nomination, conformément aux critères définis à l'article 11.09.

De plus, tout nouveau PNC nommé au poste de directeur de vol doit achever sa période de formation, comme il est indiqué à l'article 7.02.04.

## 11.16 Affichage en cours d'année pour besoins additionnels imprévus

Au besoin, la compagnie peut afficher des postes supplémentaires à d'autres moments de l'année.

Durant la période du 1er novembre au 31 octobre, si un ou des directeurs de vol sont nommés pour combler des besoins additionnels imprévus, leurs noms sont ajoutés à la fin de la liste établie au 1er novembre de l'année précédente jusqu'à ce qu'un nouvel affichage ait lieu.

Un PNC peut être intégré à la classe des directeurs de vol selon son ancienneté une fois que toutes les personnes inscrites sur la liste d'attente ont été promues et sont actives dans la classe des directeurs de vol.

## 11.17 Affectation d'office au poste de directeur de vol

Si à l'une des bases opérationnelles le nombre de candidats au poste de directeur de vol est insuffisant, la compagnie peut affecter des PNC de cette base, en ordre inverse d'ancienneté, à des postes de directeur de vol à cette base jusqu'au 31 octobre, à condition que ces PNC aient au moins un an de vol actif et qu'ils aient une connaissance fonctionnelle des langues officielles du Canada. Les PNC affectés d'office au poste de directeur de vol en vertu du présent article obtiennent la prime de directeur de vol pour toutes les heures de formation relatives à ce poste.

Cependant, cette affectation s'annule dès que le nombre requis de directeurs de vol est atteint, après acceptation de toutes les demandes de rétrogradation mensuelles en vertu de l'article 11.18.

**11.17.01** Si un PNC affecté d'office à la liste des directeurs de vol choisit de rester sur la liste à titre de directeur de vol initial, il peut le faire en tout temps. Il doit alors en aviser la compagnie avant le 12e jour du mois précédent. À partir de cette date, le PNC n'est plus considéré comme étant en affectation d'office et prend son rang d'ancienneté.

Il bénéficie de la même formation que celle qui est prévue à l'article 7.02.04.

**11.17.02** Le directeur de vol affecté d'office peut décider de devenir directeur de vol initial, conformément à l'article 11.17.01. Ils doivent toutefois demeurer dans cette classe, conformément à l'article 11.17.01.

**11.18 Demande de rétrogradation mensuelle**

**11.18.01** Toute demande de rétrogradation doit être faite sans restriction, (ex. si je suis en réserve; si quelqu'un avec plus d'ancienneté le demande; etc.) sinon celle-ci ne sera pas prise en considération.

**11.18.02** Les demandes de rétrogradation mensuelles doivent être envoyées au service de la planification (planificateur sénior / effectifs) au plus tard le 9 du mois précédent.

**11.19 Rétrogradation mensuelle : Directeur de vol**

Les mois où il y a un surplus de directeurs de vol, un directeur de vol permanent ou initial peut demander une rétrogradation volontaire. Les demandes sont traitées dans l'ordre de priorité suivant :

**a)** demandes de congé sans solde, de programme de vol partagé, de mini-bloc et de vacances envoyées avant le 12e jour du mois précédent, par ordre d'ancienneté;

**b)** rétrogradations mensuelles : directeur de vol permanent ou initial qui demande une rétrogradation mensuelle avant le 9 du mois précédent. Ces demandes sont accordées par ordre d'ancienneté. Un directeur de vol qui demande une telle rétrogradation n'obtient pas la prime de directeur de vol. Ces rétrogradations mensuelles doivent être limitées à un total de quatre par année.

**c)** directeurs de vol initiaux rétrogradés en ordre inverse d'ancienneté à la classe d'agent de bord sans prime de directeur de vol. Avant le 15 du mois, ces personnes sont avisées de la possibilité que leur statut pour le mois suivant soit celui de directeur de vol ou d'agent de bord, selon les besoins opérationnels. Le statut définitif est confirmé avant le 20e jour du mois précédent. Cet avis est donné par courtoisie, afin que les personnes concernées puissent soumettre des demandes appropriées.

**d)** Octroi par rotation des demandes de rétrogradation mensuelles : Les directeurs de vol peuvent aussi demander une rétrogradation mensuelle en rotation. Ces demandes sont accordées par ordre d'ancienneté. Un directeur de vol qui ne demande pas ce type de rétrogradation perd son tour. Enfin, un directeur de vol ainsi rétrogradé maintient sa prime de directeur de vol.

## ARTICLE 12 MISE À PIED ET RAPPEL

**12.01** La compagnie et le syndicat se réunissent lorsque les données sont disponibles. Lors de cette rencontre, la compagnie informe le syndicat du nombre de mises à pied qu'elle prévoit. Si les prévisions changent par la suite, le syndicat est informé dès que les nouvelles données sur les prévisions sont disponibles.

Avant de procéder à des mises à pied, la compagnie doit afficher un bulletin afin d'offrir des congés sans solde à un nombre équivalent de PNC.

Avant d'avoir recours à la mise à pied, la compagnie doit en informer le syndicat 30 jours à l'avance, afin de permettre aux parties de trouver des moyens d'éviter les mises à pied ou d'en réduire les conséquences. La compagnie et l'exécutif de la Composante se réuniront pour trouver des solutions alternatives et incitatives qui puissent être offert au personnel de cabine. Les parties peuvent inviter un invité.

De telles méthodes de prévention de mises à pied comprennent, sans s'y limiter :

- mini programmes de vol;
- mini programmes de réserve;
- des congés sans solde pour affaires personnelles;
- une semaine d'absence sans solde par mois;
- des congés sans solde à des fins d'études;
- le déplacement des congés annuels sur base volontaire au moment de la mise à pied.

Les parties discuteront d'autres méthodes incitatives positives. De telles méthodes comprennent, sans s'y limiter :

- un rehaussement du remboursement de frais de scolarité;
- la couverture des avantages sociaux durant un congé personnel sans solde;
- des privilèges accès bleu.

De plus, pour les hautes saisons, la compagnie peut offrir à un maximum de 15 PNC d'une base où des mises à pied sont prévues, et ce par ancienneté, d'être affectés à une autre base qu'elle détermine pour une durée de 4 mois. La compagnie verse, en plus des bénéfices prévus à l'article 11.07, une allocation mensuelle de 750,00 $ au PNC qui accepte pareille offre. Le PNC qui accepte l'offre doit se rendre au terme de l'affectation. Le PNC peut prendre un maximum d'une semaine de congé prévu à la convention collective pendant cette période en autant qu'il ait été autorisé par l'employeur et que cette semaine de congé n'empêche pas un PNC de la base de prendre des congés. Ces affectations seront offertes deux fois par année à la classe d'agent de bord seulement. Le nombre de PNC pouvant être affecté peut-être révisé le 1er septembre de chaque année après entente entre les deux parties.

Quant à l'application des méthodes de prévention prévues à la convention collective, la compagnie, sur une base mensuelle, avant de procéder à des mises à pied, les offre d'abord aux PNC affectés aux bases touchées par les mises à pied et ensuite à ceux

des autres bases. Le nombre de mini-blocs, congés sans solde pour affaires personnelles ou pour fin d'étude et le déplacement des congés annuels volontaires et accordés par la compagnie aux PNC des bases qui ne sont pas affectées par les mises à pied ne peut excéder ce qui suit :

- l'équivalent de 25 PNC si une seule base est touchée par des mises à pied;
- l'équivalent de 30 PNC si plus d'une base est touchée par des mises à pied.

**12.02** Toute mise à pied doit faire l'objet d'un préavis au syndicat et au PNC par écrit et ce, d'au moins 15 jours.

Si un tel préavis ne peut être respecté, une indemnité équivalente au nombre de jours (semaines) manquant au préavis est accordée au PNC mis à pied. Cette indemnité équivaut à 4 heures de vol par jour ainsi manquant.

**12.03** Les avis de mise à pied sont transmis par téléphone et par courrier électronique. La date de réception du courriel qui sert au calcul de la période de préavis est considérée être 2 jours après la date d'envoi du courriel.

**12.04 Supplantation**

Advenant une réduction du PNC, le PNC est mis à pied par ordre inverse d'ancienneté, c'est-à-dire qu'est d'abord touché le PNC ayant le moins d'ancienneté.

Le PNC mis à pied peut supplanter un PNC ayant moins d'ancienneté dans une classe inférieure.

Chaque PNC ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un PNC dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Seul un PNC appartenant à la classe d'agent de bord peut exercer son droit de supplantation à une autre base dans le but de conserver son emploi.

Le PNC mis à pied doit faire connaître sa décision par écrit dans les 72 heures de la date de réception de son préavis de mise à pied par courrier recommandé au service de la planification (planificateur senior / effectifs).

Le PNC qui exerce son droit de supplantation est réputé actif à sa base temporaire après avoir accompli les courriers (et/ou journées de réserve) prévus à son programme de vol attribué et effectué à sa base domiciliaire.

De plus, la compagnie attribue les temps stipulés à l'article 11.06.03 g) pour rejoindre sa base temporaire et facilite le transport du PNC qui exerce son droit de supplantation.

**12.05** Le rappel au travail se fait par ordre inverse de mise à pied ou de supplantation. La compagnie doit aviser, selon son rang d'ancienneté, le PNC en mise à pied de tout rappel et ce, même s'il s'agit d'un rappel à une autre base que celle où il est normalement affecté. Par ailleurs, il est entendu qu'un PNC peut refuser un rappel à une autre base, sans préjudice à ses droits de rappel ultérieur.

**12.06** Les avis de rappel doivent être transmis au PNC par écrit par courrier recommandé à sa dernière adresse connue au moins 14 jours à l'avance. Sur

réception de cet avis, qui sera considéré reçu 2 jours après la date d'envoi, le PNC a 7 jours afin de manifester son intention de retourner au travail.

Il est de la responsabilité du PNC de transmettre promptement, par écrit tout changement d'adresse.

**12.07** Un PNC peut, à l'intérieur des délais prévus à l'article 12.06, accepter un retour au travail ou demeurer sur la liste de mise à pied, sur une base volontaire seulement.

Le PNC est rappelé par ordre d'ancienneté. Un PNC qui refuse un rappel ne reçoit pas un deuxième rappel avant que tous les autres membres du PNC ayant moins d'ancienneté que lui n'aient reçu un premier rappel. Le PNC ayant le moins d'ancienneté ne peut refuser un rappel, le cas échéant.

Toutes les demandes PMC en suspens concernant des rappels de PNC sont évaluées et traitées en conséquence.

Si lors de circonstances exceptionnelles, la compagnie a besoin de PNC supplémentaire pour une période maximale de 14 jours et qu'elle ne peut respecter les délais prévus à l'article 12.06 celle-ci peut rappeler, si le syndicat y consent, le PNC par ordre inverse de mise à pied. Cependant aucune pénalité ne peut être réclamée par un PNC qui n'a pu être rejoint dès le premier appel téléphonique ou qui n'était pas volontaire pour effectuer tel travail.

**12.08** Le droit de rappel prend fin 60 mois après la date de mise à pied selon les dispositions prévues à l'article 10.03.

**12.09** Le PNC avisé d'une affectation de moins de 31 jours peut refuser le rappel. Le PNC mis à pied qui refuse une affectation de moins de 31 jours, demeure sur la liste de mise à pied, selon son ancienneté.

**12.10** En autant que les termes de l'article 12.06 ont été respectés, un PNC en mise à pied est considéré comme démissionnaire dans les cas suivants :

- Il omet d'accepter ou de répondre à un avis d'affectation de 31 jours et plus à sa base d'affectation domiciliaire.
- Il omet de se présenter au travail à la date prévue à l'avis de rappel mentionné à l'article 12.06 sans justification raisonnable.

**12.11. Jours de congé**

Dans l'application des dispositions prévues à l'article R6.02 ou R9.03.01, le PNC mis à pied ou rappelé au travail se voit attribuer un nombre de jours de congé établi au prorata du nombre de jours où son nom apparaît sur la liste de paie.

**12.12** Pour fins d'assurance, le PNC en période de mise à pied, d'une durée prévue supérieure à 31 jours, ne peut continuer à bénéficier du régime d'assurances dès le début de sa période de mise à pied.

## ARTICLE 13 CONGÉ SANS SOLDE

**13.01 Congé pour convenance personnelle**

Un PNC ayant terminé sa période de probation peut présenter par écrit une demande de congé pour convenance personnelle d'une durée maximale de 1 mois. Le congé est

accordé si les exigences opérationnelles le permettent. Aucune demande n'est refusée de manière déraisonnable.

**13.02 Congé pour fins d'études**

Un PNC peut présenter par écrit une demandé de congé d'études d'une durée maximale de 12 mois. Le PNC doit fournir sa preuve d'inscription à un établissement d'enseignement accrédité par le ministère provincial de l'Éducation ou un établissement d'enseignement à l'extérieur du pays. Si ladite preuve d'inscription n'est pas fournie avant le début du congé, le PNC est retourné au service actif et un bloc de réserve lui est assigné. Il est entendu que le congé n'est accordé que si les exigences opérationnelles le permettent. Aucune demande n'est refusée de manière déraisonnable.

**13.03** Lorsqu'un tel préavis ne peut être accordé par le PNC celui-ci peut faire une demande spéciale qui est étudiée par la compagnie en fonction de l'urgence de la situation et de la possibilité de remplacer le PNC à courte échéance.

**13.04 Congé pour activités syndicales afin d'exercer à plein temps des fonctions de dirigeant syndical élu.**

**13.04.01** La compagnie accorde un congé sans solde pour activités syndicales pendant la durée du mandat de dirigeant syndical à tout employé dûment élu pour remplir à plein temps les fonctions de dirigeant syndical national ou de division. Tout employé bénéficiant d'un tel congé pour activités syndicales a le droit de reprendre ses fonctions à tout moment avant ou à la fin de son mandat avec préavis à la compagnie avant le 12 du mois précédent, si possible ou au plus tard 14 jours avant son retour au travail.

**13.04.02** Un tel congé sans solde est prolongé si l'employé est par la suite réélu.

**13.05 Congé pour exercer à plein temps les fonctions de permanent syndical/poste syndical.**

**13.05.01** La compagnie accorde un congé sans solde pour activités syndicales à tout employé embauché par le syndicat. Un tel congé est de 2 ans et sera prolongé sur demande. Un employé bénéficiant d'un tel congé pour activités syndicales a le droit de reprendre ses fonctions sous réserve d'un préavis de 30 jours.

**13.05.02** Un employé bénéficiant d'un congé pour activités syndicales conformément aux clauses 13.04 et 13.05 conserve et accumule ses droits d'ancienneté et ses privilèges interligne comme stipulé à l'article 35.

**13.05.03** Un employé bénéficiant d'un congé pour activités syndicales conformément aux clauses 13.04 et 13.05 a le droit de continuer à participer au régime d'avantages sociaux de la compagnie. Dans ce cas, le syndicat paie la part du coût prise en charge par la compagnie pour que l'employé conserve ses avantages.

**13.05.04** Toutes les demandes de congé pour activités syndicales présentées par des dirigeants et permanents syndicaux à l'échelle nationale ou d'une division pour des postes autres qu'à plein temps sont accordées sans restriction.

**13.06 Congé sans solde pour occuper une charge publique**

**13.06.01** Un PNC qui a terminé sa période de probation et qui se porte candidat à une charge publique peut, sur demande écrite, se voir accorder un congé sans solde à compter du mois précédant la date de l'élection.

**13.06.02** Si le PNC est élu, il a droit à un congé sans solde de la durée de son mandat, si ledit mandat l'exige d'exercer sa charge publique à temps plein. À la fin de son mandat, l'employé doit informer l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son intention de retourner au travail. Si le mandat est prolongé, le poste de l'employé est alors considéré vacant. Cependant, son rang d'ancienneté et son lien d'emploi sont maintenus jusqu'à la fin de son deuxième mandat.

**13.06.03** Si le PNC n'est pas élu, il doit reprendre ses fonctions dans les 14 jours suivant la date de l'élection.

**13.07 Congé de compassion sans solde**

Conformément aux normes fédérales du travail, les employés sont admissibles à un congé de compassion pour prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade.

Les PNC admissibles peuvent déposer une demande de prestations de compassion auprès de l'assurance-emploi.

**13.08 Jours flexibles**

Un PNC peut demander un congé sans solde au superviseur de l'affectation des équipages au moins 72 heures avant l'heure prévue du départ ou le début de sa journée de réserve.

Dans la mesure du possible, le PNC doit faire sa demande de jour(s) de congé après avoir tenté de faire un(des) échange(s) de courrier(s) ou un(des) don(s) de vol(s).

Le congé est accordé si les exigences opérationnelles le permettent. Aucune demande n'est refusée de manière déraisonnable.

**13.09 Violence familiale**

La compagnie reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle qui peuvent affecter leur présence ou leur performance au travail. Pour cette raison, la compagnie et le syndicat conviennent qu'une fois que la situation a été vérifiée et confirmée par une note écrite par un professionnel reconnu (p. ex. médecin, avocat, conseiller autorisé), un employé qui se trouve victime de violence ou de mauvais traitements ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si l'absence ou la performance peut être liée à cette situation. Les absences qui ne sont pas couvertes par une assurance maladie ou invalidité sont accordées comme congés autorisés sans solde mais ne doivent pas dépasser 30 jours civils.

Les demandes faites en vertu du présent article seront traitées par la compagnie en toute confidentialité et doivent se conformer aux termes de l'article 16.04. De plus, l'employé doit aviser la compagnie de son absence selon les termes de l'article 16.01.

### 13.10 Congé de mariage/de célébration d'une union

Le PNC a droit à un congé sans solde ne devant pas dépasser 14 jours pour son mariage sous réserve d'une demande écrite présentée avant le 12 du mois précédant le mois au cours duquel le congé est demandé. Les jours de congé doivent être consécutifs et inclure le jour du mariage.

### 13.11 Dispositions générales

**13.11.01** Un PNC garde et accumule son ancienneté pendant un congé sans solde. Cependant, une période de congé sans solde de plus de 31 jours n'est pas reconnue aux fins de progression salariale. Les congés annuels et les crédits de maladie pour une période de congé sans solde de plus de 31 cessent de s'accumuler.

**13.11.02** Pour toute période de congé sans solde de 31 jours ou moins, l'employeur maintient les assurances collectives auxquelles le PNC a droit conformément à l'article 32. Le PNC doit maintenir ses assurances collectives pour un congé sans solde de 31 jours ou moins.

Le PNC peut sur demande maintenir ses assurances collectives pendant son congé sans solde de plus de 31 jours, mais dans ce cas, il doit payer sa part des primes et celle de l'employeur. Pour ce faire, le PNC doit fournir des chèques, traites bancaires ou mandats bancaires postdatés aux Ressources humaines, sans quoi les primes seront déduites de sa paye au moment de son retour au travail. Le cas échéant, les déductions seront faites au double du montant des primes mensuelles habituelles, et ce, jusqu'à ce que le plein montant ait été remboursé.

**13.11.03** Tout cours de formation non requis par la loi ne sera pas imposé à un PNC en congé sans solde.

**13.11.04** Un PNC en congé sans solde autorisé doit informer la compagnie par écrit de son intention de retourner au travail au plus tard le 12 du mois précédant son retour au travail.

**13.11.05** Tout congé sans solde est réputé irrévocable à moins d'entente mutuelle par écrit entre la compagnie et le PNC.

**13.11.06** Sauf indication contraire, toute demande de congé doit être présentée au Service en vol avant 23 h 59 (heure locale) le 12 du mois précédant.

## ARTICLE 14 CONGÉ SANS PERTE DE SALAIRE

### 14.01 Congé de deuil

La compagnie doit accorder à un PNC un congé, sans perte de salaire (incluant les heures de vol et crédits prévus durant la période de congé), dans le cas du décès d'un membre de la famille selon les éventualités décrite ci-dessous :

| ÉVÉNEMENT | PÉRIODE |
|---|---|
| Personne conjointe, enfant, enfant de la personne conjointe, père, mère, frère, sœur, gardien légal, parents adoptifs. | 5 jours consécutifs |
| Beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, ainsi que tout parent qui demeure en permanence au domicile de l'employé ou chez qui ce dernier demeure en permanence. | 3 jours consécutifs |
| Grand-père, grand-mère, grand-père et grand-mère de la personne conjointe, oncle, tante, neveu, nièce, gendre, bru belle-fille, beau-fils. | 1 jour |

**NOTE** : Un jour peut être conservé pour assister aux funérailles

EXEMPLE 1 **:** Si un membre de la famille immédiate du PNC décède un vendredi et que les jours de congé régulier sont samedi et dimanche, le congé ne s'applique qu'au lundi pour les cas d'un beau-père, etc. et du lundi, du mardi et du mercredi pour les cas du conjoint, conjoint de fait, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un gardien légal et de parents adoptifs.

EXEMPLE 2 : Si le père du PNC décède un jeudi et que le PNC ne se présente pas au travail pendant les 10 jours qui suivent, le congé de 5 jours consécutifs s'applique du jeudi au lundi inclusivement.

**Prolongation du congé** Ce congé pour deuil est prolongé de 2 journées civiles dans les cas où les funérailles se tiennent à plus de deux cent cinquante kilomètres (250 km) de la résidence principale du PNC.

**NOTE :** En guise de compassion, la compagnie peut accorder au PNC un congé sans solde additionnel. Aucune demande ne doit être refusée de manière déraisonnable.

### 14.02 Rapatriement du PNC en devoir

La compagnie rapatrie le PNC à sa base domiciliaire ou, à sa demande, à toute autre base domiciliaire, dans les plus brefs délais et à ses frais, lors du décès de la personne conjointe, d'un enfant, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

### 14.03 Congé pour fonction judiciaire

Si un PNC est appelé ou assigné comme juré ou lorsqu'il est assigné à témoigner pour la couronne ou pour toute cause quasi-judiciaire, la compagnie doit lui accorder un congé et lui verser la différence entre les crédits prévus à son programme de vol mensuel ou de réserve pour ce ou ces jours et le montant qu'il reçoit en accomplissant de telles fonctions civiques.

Les dispositions de l'alinéa précédent en rapport avec toute cause quasi-judiciaires ne s'appliquent que lorsqu'elles impliquent la compagnie à titre de partie. De plus, un seul PNC peut bénéficier de ces dispositions par cause de cette nature.

D'autre part, un PNC détenant un programme de réserve est réputé avoir droit à un crédit de 2.5 heures de vol par jour pour une telle activité. Pour fins d'application de la convention collective durant le congé, le PNC est considéré comme étant au travail.

**14.04 Services légaux**

La compagnie agrée de fournir gratuitement des services au PNC poursuivi par une personne n'ayant pas le statut d'employé, suite à un événement survenu alors que le PNC est en devoir pour la compagnie ou suite à une conséquence de son devoir. Cette règle s'applique également à la succession d'un PNC sujette à une poursuite judiciaire résultant d'un événement survenu alors que le PNC était en devoir. Cependant, la compagnie n'est pas tenue de fournir lesdits services lorsque le PNC a été reconnu coupable d'un acte, d'une négligence criminelle ou d'une faute lourde.

**14.05 Divulgation de l'information**

Au cours d'une enquête suivant un événement survenu lorsque le PNC est en devoir, le PNC et/ou ses représentants ont accès à toute information concernant ledit événement, qui relève de l'autorité de la compagnie.

**14.06 Journées d'urgence personnelle**

De façon exceptionnelle, le PNC peut s'absenter pour des raisons d'urgence personnelle. Une telle absence est réputée autorisée si le PNC se conforme au délai prévu à l'article 16.01, et s'il justifie son incapacité à venir travailler.

Dans le cas d'une absence ainsi autorisée, le PNC peut obtenir compensation des crédits perdus en demandant l'application des crédits de maladie prévue à l'article 16.01.03, et ce, nonobstant le préambule de l'article 16. De plus, le PNC peut demander de transférer à sa banque de crédits de maladie, des crédits provenant soit : de temps supplémentaire, d'affectation d'office, de vol hors programme, de journée de formation, afin de rétablir ladite banque de maladie.

Le PNC doit remplir le formulaire à cet effet au plus tard le dernier jour du mois courant. Si la journée d'urgence personnelle survient dans les 7 derniers jours du mois, le formulaire doit être remis au plus tard le 4 du mois suivant. Le préavis à la compagnie se fait selon les dispositions prévues à l'article 16.04.

Un employé qui désire rembourser les crédits de maladie utilisés pour rémunérer une journée d'urgence personnelle (JUP) pourra compenser par le ou les choix suivants :

- Temps supplémentaire,
- Vol(s) hors programme,
- Affectation(s) d'office (applicable après 65 heures),
- Journée(s) de formation.

Les crédits ainsi choisis par le biais du formulaire approprié seront utilisés jusqu'au remboursement complet des heures de maladie empruntées pour le remboursement de la JUP.

L'employé bénéficiera de 6 mois à compter de la date de l'événement (JUP) pour rembourser sa banque de maladie.

Il est convenu que pour fin d'interprétation, une JUP est accordée pour une seule journée, sauf dans le cas de courrier de plusieurs jours. S'il s'agit d'un événement devant s'étendre sur plusieurs jours, la première journée sera considérée comme une JUP. Pour les journées supplémentaires, le PNC sera automatiquement considéré non disponible sauf s'il communique avec le Service en vol (ou le superviseur en fonction) afin d'obtenir l'autorisation d'un courrier hors programme conformément à l'Article R8.

**14.07 Banque de temps**

Toute demande de congé sera traitée tel que prévu à l'article 13.01 ou à toute autre clause pertinente et n'est aucunement reliée à l'encaissement de tout crédit de la banque de temps.

La compagnie tient à jour un dossier cumulatif de la banque de temps. Cette banque sera comptabilisée mensuellement sous deux formes, soient une banque de temps-argent et une banque de temps-crédit.

**14.07.01 Banque de temps argent**

Un PNC qui désire participer à la banque de temps-argent doit en faire la demande au plus tard le 3 du mois suivant par écrit, auprès de la compagnie, en indiquant les rubriques qu'il veut se voir transférer dans sa banque. Dans le cas où un PNC est en escale pendant cette période, il devra soumettre sa demande dans les 24 heures suivant son retour à sa base domiciliaire. Les montants inscrits dans cette banque de temps sont calculés en dollars et demeurent encaissables en tout temps en autant que le PNC en fasse la demande dans le délai ci-dessus mentionné.

Toutes les rubriques inscrites ci-dessous pourraient y être déposées :

- Prime d'équipage réduit selon l'article 24.03;
- Service au sol-service aux passagers selon l'Article R17;
- Période de service prolongée selon l'article R6.07;
- Toutes commissions selon l'article 26;
- Prime de directeur de vol selon l'article 24.02;
- Avis de moins de 3h30 selon l'article R9.11.

**14.07.02 Banque de temps-crédit**

Un PNC qui désire participer à la banque de temps-crédit doit en faire la demande par écrit, au plus tard le 3 du mois suivant, auprès de la compagnie en indiquant les rubriques qu'il veut se voir octroyer. Tout crédit de vol (nombre de crédits équivalant à toute période en devoir) pourra y être déposé. Le nombre de crédit inscrit dans cette banque de temps est calculé en heures. Le PNC pourrait encaisser le nombre de crédits disponibles dans sa banque et le paiement sera effectué au taux horaire d'agent de bord, en vigueur au moment de l'encaissement. Dans le cas où un PNC est en escale pendant cette période, il devra soumettre sa demande dans les 24 heures

suivant son retour à sa base domiciliaire. Les crédits transférés ne pourront avoir comme conséquence d'amener le PNC sous le minimum mensuel garanti.

Voici les rubriques, en crédits, qu'un PNC peut verser à sa banque de temps-crédit :

- Temps supplémentaire selon l'article R15.02 et R15.02.10
- Crédit pour langue étrangère selon l'article R15.05
- Crédits de formation selon l'article R16.05
- Crédit de maladie selon l'article 16.03;
- Prime de 30 minutes pour directeur de vol selon l'article R15.03.02
- Crédits supérieurs au minimum mensuel garanti (MMG).

**14.07.03** Les banques de temps-argent ou de temps-crédit du PNC ne peuvent être utilisées que si le PNC en fait la demande. À sa demande un PNC en congé parental ou en congé sans solde peut recevoir, automatiquement, aux 2 semaines ou 1 fois par mois, des crédits de sa banque de temps-crédit.

**14.07.04** Un PNC peut monnayer les crédits ou l'argent accumulés dans l'une ou l'autre de ses banques en faisant la demande par écrit au service de la paie. La demande doit être faite en fonction du tableau ci-dessous. Dans le cas où un PNC est temporairement inactif (ex. : congé de maladie, mise à pied, congé sans solde, etc.), il peut en faire la demande, dans les 30 jours suivant le début de son inactivité.

| Paie déposée le : | dernier jour du mois | 15e jour du mois |
|---|---|---|
| Demande envoyée au plus tard le : | 15e jour du mois | 1er jour du mois |

**14.07.05** Les crédits monnayés de la banque de temps ne peuvent être utilisés qu'à des fins de paie et ne peuvent être cumulés pour les crédits de vol mensuels. Les crédits seront monnayés au taux salarial d'agent de bord au moment de leur encaissement.

**14.07.06** Lorsque du temps supplémentaire est versé dans les banques, les primes (directeur de vol) se verront majorées dans la banque argent et les heures seront majorées dans la banque de crédit, tel qu'illustré ci-dessous :

**Exemple :** Un directeur de vol qui veut banquer 4 heures de temps supplémentaire à temps et demi = 6 heures dans la banque de crédit+ prime de directeur de vol à 14.75 x 6 heures = 88.50$ dans la banque d'argent.

**14.08 Année sabbatique**

Ce programme de congé est offert et est attribué en vertu de l'annexe G de la présente convention collective.

## ARTICLE 15 CONGÉ ANNUEL

**Définition** Pour les besoins du présent article, congé annuel signifie le nombre total de jours fériés combiné aux jours de vacances auxquels le PNC a droit.

**15.01 Attribution**

Le 1er janvier de chaque année, tous les membres du PNC se voient attribuer des jours de vacances pour l'année de référence se terminant le 31 décembre. Ces jours de vacances varient selon le nombre d'années de service. L'attribution des jours de vacances accumulés, est faite de la façon suivante :

| TEMPS DE SERVICE | JOURNÉES DE VACANCES |
|---|---|
| Moins d'un an de service | 1 jour par mois complet travaillé avant le 31 décembre, jusqu'à un maximum de 10 jours |
| 1 an mais moins de 2 ans | 11 jours |
| 2 ans mais moins de 3 ans | 12 jours |
| 3 ans mais moins de 4 ans | 13 jours |
| 4 ans mais moins de 5 ans | 14 jours |
| 5 ans mais moins de 6 ans | 16 jours |
| 7 ans mais moins de 8 ans | 18 jours |
| 8 ans mais moins de 10 ans | 20 jours |
| 10 ans mais moins de 20 ans | 23 jours |
| 20 ans et plus | 25 jours à compter du 1er janvier 2019 |

**REMARQUE**

Le PNC de moins de un an de service peut, au 1er janvier, compléter à ses frais ses vacances jusqu'à un maximum de 10 jours.

Le PNC embauché avant et incluant le 15 du mois, voit le congé annuel accordé pour le mois en cours.

Il est entendu que le nombre total de crédits de congé annuel disponibles au cours d'un mois donné à une base donnée ne doit jamais être inférieur à 25 % du nombre total de crédits de vol prévus pendant ce mois à la base. Le syndicat et la compagnie discuteront de la formule appropriée à utiliser. Ces discussions auront lieu entre la compagnie et l'exécutif de la composante conjointement avec le comité PMC en septembre de chaque année afin pour les allocations de vacances de l'année suivante.

Il est entendu qu'un PNC ne peut prendre un total combiné de plus de 33 jours de congé annuel/férié en juin, juillet et août.

**15.02 Embauche du PNC au cours de l'année**

Le PNC a droit au nombre de jours de vacances prévu par la Loi canadienne tel que stipulé à l'article 15.01.

**15.03 Absence prolongée**

La paie de vacances du PNC n'est pas affectée pour cause de maladie ou blessure corporelle lorsque celui-ci s'absente pour une période n'excédant pas 6 mois.

D’autre part, la paie de vacances du PNC n’est pas affectée dans les cas de congé de maternité ou congé pour soins d’enfant.

Lorsque la paie de vacances d'un PNC est moindre à cause d'une absence plus longue que celles indiquées dans les cas précités, ou suite à une mise à pied, ou un congé sans solde, le PNC peut renoncer à un nombre de jours équivalent à la perte de rémunération encourue. Ce dernier doit en aviser le département de la planification au moment de la sélection des vacances.

Si le PNC ne renonce pas à ses jours de vacances sans rémunération, sa rémunération mensuelle est égale à la somme de sa paie de vacances et du plus élevé des deux montants suivants, soit :

a) les heures et crédits de vol auxquels il a droit pour la période travaillée, ou

b) l'application du minimum quotidien garanti de 2 heures 10 minutes multiplié par le nombre de jours à être travaillés apparaissant à son programme de vol.

**15.04 Jours fériés**

Le PNC accumule, pendant une année de référence, un jour de congé civil par jour férié. Le PNC rayé de la liste de paie au moins 15 jours au cours des 30 jours précédant immédiatement un jour férié ne reçoit pas le jour de congé correspondant.

Les jours suivants sont fériés :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- La journée nationale des Patriotes;
- La fête nationale du Québec (Québec seulement);
- Jour de la Confédération;
- Congé civique (Ontario seulement);
- La fête de la Colombie-Britannique (C.-B. seulement);
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël.

**15.04.01** Le total des jours fériés accumulés dans une année civile est ajouté aux jours de vacances du PNC pour l'année suivante et la somme des deux est considérée comme le congé annuel.

**15.05** Les congés annuels doivent être pris durant l'année de référence qui suit celle où ils ont été acquis et ne peuvent être reportés.

La compagnie ne procède à aucun paiement en compensation des congés annuels non-utilisés. Cependant, lors de situations exceptionnelles, et avec l'assentiment du PNC, le PNC qui n'a pu profiter de son congé annuel reçoit l'indemnité compensatrice établie sur les principes du présent article ou peut le transférer dans son REER.

**15.06. Prime durant les congés fériés des fêtes**

**15.06.01** Tout PNC qui effectue un vol ou un courrier prévu à son programme de vols à l'une des journées mentionnées ci-après a droit à une prime de 100,00$ pour chaque jour travaillé:

Période de la fête de Noël : 24, 25, 26 décembre;

Période de la fête du Nouvel an : 31 décembre et 1er et 2 janvier.

**15.06.02** Tout PNC dont le programme de réserve prévoit une journée de réserve à l'une des journées mentionnées ci-dessus a droit à une prime de 50,00$ pour chaque journée de réserve où il était disponible et où il était disponible mais qu'il n'aurait pas été appelé.

**15.06.03** Afin de bénéficier de cette prime, le PNC doit avoir effectué tous les vols ou courriers prévus à son programme de vols et avoir été disponible pour toutes les journées de réserve prévues à son programme de réserve pour la période de la fête de Noël et/ou la période de la fête du Nouvel an.

Il est entendu que des opérations irrégulières et/ou des affectations d'office qui résultent en des modifications de programme ne mettront pas en péril l'applicabilité de cette prime.

**15.07. Congés avant et après le congé annuel**

**15.07.01** Les jours de congé mensuel, tels que prévus aux articles R6.02 et R9.03.01 peuvent être ajoutés avant et/ou après la période du congé annuel, au choix du PNC, et seront accordés par ordre d'ancienneté. Nonobstant ce qui précède, le PNC se voit accorder une période minimale de congé de 48 heures ou 72 heures placée immédiatement avant ou après chaque période de congé annuel, au choix du PNC, à moins que ce dernier n'ait désélectionné cette option dans le système de demandes (dès que cette option devient disponible) ou n'ait fait la demande par écrit de ne pas se prévaloir de cette disposition auprès du département de la planification avant le 12 à 23h59 HNE/HAE du mois précédent.
Note : Les vacances qui chevauchent le mois suivant peuvent avoir une période de 48 ou 72 heures au début et à la fin de cette même semaine de vacances.

**15.08** Le choix de congé annuel est attribué par ordre d'ancienneté et par base d'affectation.

La compagnie accorde, tout au long de l'année, des périodes de congé annuel, pour tout le PNC et à toutes les bases permanentes et saisonnières. Les deux parties reconnaissent que l'attribution des congés annuels ne doit pas créer de l'embauche.

**15.09 Règles d'attribution**

Le 15 octobre de chaque année, un avis est affiché dans les salles des équipages avisant le PNC admissible qu'il doit choisir ses périodes de congé annuel.

Ledit avis contient les renseignements suivants :

- le nom du PNC;
- la date d'embauche du PNC;
- le rang d'ancienneté du PNC;
- le nombre de jours de congé annuel auquel a droit le PNC;
- le calendrier du cheminement des choix du congé annuel;
- identification des 2 groupes de PNC pour le choix du congé annuel.

Pour le choix et l'attribution des congés annuels, le PNC est divisé en 2 groupes, et ce, pour chaque base d'affectation.

Ces 2 groupes sont :

- la première moitié;
- la seconde moitié.

**15.10 Attribution commune**

Lorsque deux membres du PNC désirent se voir attribuer la même période de congé annuel, ils doivent l'indiquer dans leur demande.

Lorsque deux membres du PNC présentent une demande commune, l'attribution se fait en fonction du PNC ayant le moins d'ancienneté.

Dans l'impossibilité d'une attribution commune, chaque attribution est faite conformément à l'ancienneté de chacun.

**15.11 Fractionnement de congé**

La compagnie accepte le fractionnement du congé annuel en périodes de 5 jours à compter du 1er janvier, le tout en accord avec le calendrier de vacances. Un maximum de 4 périodes de vacances par mois peut être accordé. Toute période résiduelle de congé annuel de moins de 5 jours peut, à la demande du PNC, être adjointe à une autre période de congé annuel ou être prise séparément.

Les journées résiduelles peuvent aussi être prises à la discrétion du PNC.

Les demandes de modification de congés annuels doivent être présentées au département de la planification des effectifs au plus tard à 23 h 59 (heure locale) le 12e jour du mois qui précède et les modifications seront approuvées si les exigences opérationnelles le permettent. Aucune demande de modification ne sera refusée de manière déraisonnable. Les demandes de modification doivent respecter le calendrier de vacances établi.

Advenant un déplacement de la période de congé octroyée, la compagnie assume les frais non-remboursables encourus.

**15.12 Calendrier des périodes disponibles**

| | |
|---|---|
| 15 octobre | premier groupe |
| 1er novembre | remise des périodes sélectionnées |
| 8 novembre | résultat du congé annuel obtenu par le premier groupe et affichage des périodes disponibles pour le deuxième groupe |

| | |
|---|---|
| 22 novembre | remise des périodes sélectionnées |
| 29 novembre | résultat du congé annuel obtenu par le deuxième groupe |

**15.13** Chaque PNC doit soumettre une demande prévoyant un nombre suffisant de choix de périodes de congé annuel. Des formulaires de demande de congé annuel se trouvent dans les salles d'équipage à la disposition du PNC qui pourrait être absent au moment de la soumission des demandes de congé annuel. La demande peut être déposée à tout moment avant la date limite de la soumission des demandes.

**15.14** Si le PNC n'a pas soumis un nombre suffisant de choix de périodes de congé annuel, ou si tous ses choix n'ont pu être retenus conformément aux dispositions du présent chapitre, le PNC se voit offrir, par ancienneté, les périodes de congé annuel encore disponibles après que le deuxième groupe a obtenu le résultat de sa sélection de congé annuel.

**15.15** Si après l'attribution finale des périodes de congé annuel, une ou de nouvelles périodes mensuelles deviennent disponibles, alors un PNC peut faire une demande de déplacement de son congé annuel auprès de la compagnie, avec copie au comité de gestion de mouvement du PNC. Cette demande écrite doit parvenir au comité avant le 12 du mois précédant la période de congé annuel convoitée.

**15.16** Une PNC sur le programme de retrait préventif en vertu de l'article 17.02 de la présente convention collective, peut prendre ses vacances, à son choix, avant ou après le retrait préventif.

**15.17** Si le congé annuel du PNC coïncide avec une période où le PNC reçoit des prestations d'invalidité, celui-ci voit sa période de congé annuel reportée comme suit :

a) immédiatement après la fin de son invalidité, le report à l'année suivante se fera à la demande du PNC seulement;

b) à une autre période de congé annuel mutuellement acceptable par le PNC et la compagnie;

c) ou en l'échangeant avec celle d'un autre membre du PNC de même classification.

Dans l'éventualité où aucune de ces options ne survient, le PNC se voit octroyer une période avant la fin de l'année durant laquelle le congé doit être attribué.

**15.18** Si le congé annuel du PNC coïncide avec une période où le PNC est en congé de maternité, congé de paternité/parental ou congé pour soins d'enfants, sa période de congé annuel sera :

a) reportée immédiatement à la suite de son congé de maternité congé de paternité/parental ou congé pour soins d'enfants;

b) prise au début du congé de maternité, congé de paternité/parental ou congé pour soins d'enfants;

c) ou payée conformément à l'article 15.22 au taux horaire et primes applicables, au choix du PNC.

**15.19** Lorsqu'au cours de la période de congé annuel, le PNC souffre d'une invalidité nécessitant une hospitalisation non prévue, de 2 jours ou plus, il peut repousser sa

période de congé annuel non terminée à la fin de son invalidité, ou à un moment non désiré par un autre PNC, et dès lors se prévaloir des dispositions relatives aux congés de maladie, et à l'assurance-salaire.

**15.20** Les membres du PNC, mutés d'une base à une autre, nouvellement embauchés, de retour après un congé sans solde de longue durée et auxquels il n'a pas été attribué de période de congé au cours du processus d'attribution, se voient attribuer les périodes selon leur ancienneté.

**15.21** La compagnie ne peut modifier le congé annuel du PNC à moins que le PNC y consente. Une copie de toute demande de modification du congé annuel d'un PNC sera envoyée au syndicat avec préavis d'au moins 10 jours.

**15.22. Indemnité de congé annuel**

Chaque PNC reçoit un crédit de 4 heures de temps de vol à son taux horaire pour chaque jour de congé annuel ou de congé férié auquel il a droit. Ces crédits sont également comptabilisés pour fins de limitation mensuelle.

Lorsqu'un directeur de vol (initial ou permanent) a été rétrogradé involontairement, la prime DV sera octroyée si le directeur de vol a opéré dans une classe supérieure au moins 6 moins au cours de 12 derniers mois. Si le directeur de vol a été rétrogradé volontairement tel que le prévoit l'article 11.10.01 b), 11.10.02 b), 11.12, 11.13 et 11.19 b), les vacances seront payées au taux d'agent de bord.

**15.23 Départ d'un PNC**

Nonobstant l'article 15.22 quand le PNC termine son emploi, il reçoit le pourcentage de son gain brut de l'année en cours selon le tableau suivant :

| | | | |
|---|---|---|---|
| Moins de 12 mois | 4,0 % | 5 ans mais moins de 7 | 6,4 % |
| 1 an mais moins de 2 | 4,4 % | 7 ans mais moins de 8 | 7,2 % |
| 2 ans mais moins de 3 | 4,8 % | 8 ans mais moins de 10 | 8,0 % |
| 3 ans mais moins de 4 | 5,2 % | 10 ans et plus | 9,2 % |
| 4 ans mais moins de 5 | 5,6 % | | |

**15.24** Le PNC n'effectue aucun vol ni n'est tenu d'être de service pendant n'importe quel jour de son congé annuel.

**15.25** Dès que le vol ou courrier d'un employé chevauche un jour de congé annuel suite à un délai d'opération, un jour de congé supplémentaire sera ajouté à la fin de la période de congé annuel ou, sujet à l'approbation de la compagnie, ce jour pourra être reporté à tout autre temps selon la demande du PNC.

**15.26** Le PNC qui manque son départ pour un voyage déjà réservé à cause du retard de son vol sera remboursé pour les coûts reliés à l'annulation ou à la remise de ses vacances. Pour se faire rembourser les frais, ils doivent déjà avoir été engagés et être directement liés au déplacement et à l'hébergement du PNC.

**15.27** La compagnie publie dans le système de gestion, une fois par mois, l'ensemble des créneaux de congé annuel d'une semaine ou plus qui sont devenus disponibles en raison de fin d'emploi, de maladie, de congé, de congé de maternité, etc. et qui sont connus avant le 12e jour du mois. Le PNC pourra faire une demande par message dans le système de gestion ou en appelant le service du BADÉ pour échanger une

période correspondante de son congé annuel. Les demandes seront accordées par ordre d'ancienneté.

**15.28** Lorsqu'un PNC est mis à pied après le 1er septembre ou qui est en statut de mise à pied à cette date, la compagnie permettra au PNC de monnayer le congé annuel et les jours fériés auxquels il a droit en tout temps entre cette date et le 31 décembre de l'année en cours.

Un PNC qui désire se prévaloir de ce paiement doit en faire la demande par écrit conformément au tableau qui suit.

| | | |
|---|---|---|
| Paie déposée le : | dernier jour du mois | 15e jour du mois |
| Demande présentée au plus tard le : | 9e jour du mois | 23e jour du mois qui précède |

Un PNC qui a des crédits de congé annuel non utilisés à la fin de l'année civile a droit au paiement de ces crédits ou peut choisir de transférer le montant correspondant à son REER. Il sera informé des options s'offrant à lui au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit.

## ARTICLE 16 CONGÉ DE MALADIE

**Préambule** Les parties conviennent que les droits aux crédits de maladie prévus dans le présent article ont pour unique objet de protéger le PNC en cas de maladie ou de blessures, et qu'ils seront toujours appliqués en conséquence.

**16.01 Avis**

Le PNC doit aviser le plus tôt possible le BADÉ soit au plus tard 4 heures et 20 minutes avant l'heure du départ, sauf impossibilité justifiée due à des circonstances exceptionnelles afin que le préposé puisse procéder au remplacement. Tout PNC doit aviser le BADÉ dès le début de sa non-disponibilité, sans attendre d'être appelé par BADÉ, et doit rappeler le BADÉ dès qu'il devient disponible pour travailler.

**Admissibilité à l'assurance**

Les modalités d'admissibilité sont prévues à l'article 32.

**16.01.01** Le PNC ne sera pas requis de communiquer avec le département des ressources humaines lorsqu'il s'absente pour des raisons de maladie à moins que celui-ci soit assujetti au « suivi » de la politique de maladie.

Un billet médical sera requis quand le PNC est assujetti au « suivi » de la politique de maladie et pourra être requis pour tout autre non disponibilité pour raison de maladie, mais cette contrainte ne pourra être exercée de façon déraisonnable.

La compagnie ne pourra exiger qu'un diagnostic apparaisse au certificat médical du médecin. Cependant, le billet médical doit indiquer si le PNC est apte au travail ou non. Dans le cas d'un doute raisonnable, la compagnie peut demander que le PNC remette le billet médical directement au département des ressources humaines.

**16.01.02 Crédits de maladie**

Le PNC a droit à 4 heures de crédits de maladie par mois de service. Ces crédits sont cumulables jusqu'à un maximum absolu de 144 heures.

**Encaissement des crédits disponibles provenant de la banque de maladie**

Un PNC peut, s'il le désire, monnayer tout montant de 10 crédits ou plus, tout en gardant un minimum de 25 crédits dans sa banque de maladie. Le PNC peut en faire la demande non plus de deux fois par année de référence et ce, en donnant un préavis minimum de 15 jours au département de la paie avant chaque période de paie.

À la demande du PNC, l'argent recueilli peut être placé dans leur REER ou dans leur banque de temps tel que spécifié à l'article 14.07.

De plus, le PNC peut bénéficier d'une avance maximale de 36 heures de crédits de maladie si sa banque est insuffisante pour couvrir sa perte de rémunération. Cette avance ne peut être utilisée pour encaisser des crédits. Le solde négatif lors d'emprunts ne peut excéder 36 heures. Le PNC doit absolument rembourser cette avance au cours des mois suivant son retour au travail avant de pouvoir accumuler de nouveaux crédits.

**16.01.03 Embauche au cours de l'année**

Lorsqu'un PNC est embauché au cours d'une année, il se voit créditer 6 heures de crédits de maladie additionnels lorsqu'il a complété ses 6 premiers mois de service.

**16.01.04** Les crédits de maladie et l'assurance invalidité ne sont pas payés dans les cas remboursables à titre d'accident de travail ou accident d'automobile et admissible à ce titre à un régime gouvernemental quelconque.

**16.01.05 Absence prolongée**

Un PNC en mise à pied, en suspension ou en congé sans solde durant un mois complet, n'est pas considéré avoir été disponible pour travailler, et ne se voit pas octroyer le crédit de maladie correspondant.

Si l'absence est inférieure à un mois, il a droit au crédit si la balance des jours disponibles pour travailler est égale à la demie des jours du mois plus une journée.

**16.01.06 Déduction**

Lorsqu'un PNC ne peut effectuer un courrier pour cause de maladie, il se voit octroyer des crédits de maladie pour compenser les heures et crédits de vol perdus. Les journées de congé et les journées blanches ne sont pas déduites.

La compensation se fait jusqu'à concurrence du maximum de crédits de maladie disponibles dans la banque du PNC, à raison d'une heure de crédit de maladie pour une heure de vol ou de crédit de vol.

**16.02. Décompte des crédits de maladie**

Un PNC, qui se déclare inapte à effectuer un courrier, se voit créditer les heures et crédits de vol totaux prévus au courrier et ce, selon les crédits de maladie disponibles dans sa banque. Cependant, les crédits de maladie utilisés au cours d'un mois donné ne sont pas inclus dans le calcul des heures supplémentaires.

Si le PNC se déclare apte au travail avant la fin du courrier précité, il ne peut être affecté à un nouveau courrier avant l'expiration de la période de repos réglementaire consécutive au courrier non effectué à moins qu'il n'ait préalablement remis au BADÉ malgré l'article 16.01.01, un billet médical établissant le fait qu'il est désormais apte à travailler. Le PNC qui fournit un tel certificat médical est réaffecté prioritairement à tout PNC soumis aux règles de l'Article R7 et à tout PNC sur un programme de réserve conformément à l'Article R9.

Le PNC en telle situation de réaffectation prioritaire voit sa banque de crédits de maladie débitée du nombre total d'heures du courrier qu'il n'a pu effectuer en raison de son invalidité divisé par le nombre de jours du courrier pour chaque jour qui a précédé la remise d'un billet médical au BADÉ avant 7h00 le premier jour de la réaffectation. Aussi, le PNC reçoit pour chaque jour de réaffectation prioritaire les crédits de vol qui étaient prévus pour ces journées à son courrier.

Exemple :
Un courrier de 35 heures sur 7 jours = 5 crédits par jour
En maladie les 2 premiers jours = 10 heures déduites de la banque de maladie
Réaffectation = 5 crédits par jours X 5 jours = 25 crédits en réaffectation

Si les crédits réels effectués en réaffectation sont supérieurs aux crédits prévus à son courrier original pour les jours de la réaffectation, les crédits supplémentaires seront remis à nouveau dans la banque de maladie.

**16.02.01 Maladie et programme de réserve**

Le PNC titulaire d'un programme de réserve, qui se déclare inapte à assumer sa réserve, est débité de 2 heures 10 minutes de crédits de maladie par journée d'absence.

Le titulaire d'un programme de réserve qui signifie son aptitude à reprendre le travail 7 heures avant la fin de sa période de réserve, ne voit pas ce jour lui être décompté et il assure sa journée de réserve. Ce jour lui est toutefois décompté s'il signifie son aptitude à reprendre le travail moins de 7 heures avant la fin de la période de réserve, à moins qu'il n'effectue un vol avant la fin de la période de 24 heures de maladie.

**16.03. Maladie en escale**

Lorsqu'un PNC est malade en escale, il doit suivre les directives prévues à l'annexe G de la présente convention collective et à droit aux indemnités prévue à l'article 21.05.

**16.04. Rémunération**

Les crédits de maladie sont utilisés pour assurer une rémunération au PNC durant toute absence à l'intérieur du délai de carence précédant les prestations payables par l'assurance invalidité.

**16.04.01** Lorsque les crédits de maladie sont épuisés, les périodes de maladie prises pendant le délai de carence ne sont pas rémunérées.

**16.04.02** L'assurance invalidité est payable à compter de la 8e journée de calendrier.

**16.04.03 Départ d'un employé**

Un PNC qui quitte la compagne à l'âge de 55 ans ou plus pour la retraite a droit à la pleine valeur de ses crédits de maladie en banque. Le PNC peut choisir une des options suivantes :

1. Épuiser tous les crédits de maladie en banque au taux de cent pour cent (100 %), rompant ainsi son lien d'emploi avec la compagnie. Le cas échéant, l'employé peut demander que le montant soit versé en totalité ou en partie à son REER, ou

2. Appliquer tous les crédits de maladie en banque à un congé de préretraite d'une durée équivalente au solde en banque appliqué au taux de cent pour cent (100 %).

**16.05.** Un PNC est requis de produire une attestation médicale pour une absence de 5 jours consécutifs (120 heures) ou plus.

Si la compagnie juge qu'il y a abus de congés de maladie, celle-ci informe par écrit le PNC, avec copie au syndicat, que dorénavant chaque période de maladie doit être justifié par une attestation médicale.

La compagnie rembourse jusqu'à concurrence de 35,00 $ le coût d'un certificat médical demandé en raison d'une absence à valider, sauf si la compagnie juge qu'il y a abus de congés de maladie.

**16.06.** La compagnie peut exiger de tout PNC qu'il soit examiné par le médecin de la compagnie pour établir son aptitude au travail. Le PNC peut choisir un médecin de sexe féminin ou masculin.

**16.07** En plus de l'attestation médicale prévue à l'article 16.05, tout rapport médical supplémentaire exigé par la compagnie est transmis par le PNC au médecin désigné par la compagnie, et tous frais encourus sont payés directement par la compagnie.

**16.08** Dans le cas où le médecin de la compagnie émet une déclaration médicale concernant l'aptitude ou l'inaptitude du PNC contraire au médecin traitant, celui-ci peut déclencher la procédure médicale prévue aux paragraphes suivants – Révision du dossier médical.

**16.09 Révision du dossier médical**

La compagnie défraie le coût de tout examen médical pratiqué à sa demande pour quelque raison que ce soit, par le médecin de son choix en tenant compte, dans la mesure du possible, des dispositions de l'article 16.06.

**16.09.01** Lorsque les services médicaux de la compagnie se prononcent sur l'aptitude ou l'inaptitude d'un membre du PNC à assurer le service à bord, le PNC peut, dans les 7 jours civils de la réception du rapport médical, déclencher le processus de révision de son dossier en signifiant par écrit au service en vol son intention à cet égard.

**16.10 Marche à suivre**

Toutes les parties en cause doivent, dans la mesure du possible, hâter le processus.

**16.10.01 Stade I**

L’examen médical du PNC est effectué par le médecin de son choix et ce, en dedans d’une période de 2 semaines de celui pratiqué par le médecin de la compagnie. Cette période de 2 semaines peut être prolongée sur accord mutuel entre la compagnie et le PNC, si le médecin traitant n’est pas disponible à cette date. Le coût de cet examen incombe au PNC. Les résultats de cet examen sont communiqués par écrit au médecin de la compagnie alors que les résultats de l’examen par le médecin de la compagnie sont communiqués au médecin du PNC.

Si les deux médecins sont d'accord, leur décision est finale et sans appel.

**16.10.02 Stade II**

Si, de l'avis de l'un ou de l'autre médecin, les résultats des examens sont divergents ou non concluants, le PNC peut demander que les deux médecins désignent dans les 15 jours un spécialiste impartial qui procède à un nouvel examen.

Si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix du spécialiste, il est demandé au Collège des médecins de recommander un ou plusieurs spécialistes de façon à ce que le médecin de la compagnie et celui du PNC puissent arrêter leur choix.

La décision du spécialiste, fondée sur les résultats de son examen, tranche le différend et est sans appel.

**16.10.03 Délai**

Le délai de 15 jours ne s'applique pas aux jours fériés et peut être prolongé par accord écrit entre les deux parties.

Il est entendu que le spécialiste peut requérir des médecins respectifs la documentation nécessaire afin de procéder à l’expertise médicale.

**16.10.04 Honoraires**

Les honoraires du spécialiste sont répartis également entre la compagnie et le syndicat. Cependant, celui-ci doit établir préalablement le montant de ses honoraires qui ne doivent pas être supérieurs à 1 500 $ pour l’expertise; pour tout montant supérieur, les parties doivent en convenir.

**16.11 Décision de l’expertise médicale**

Si l'inaptitude au service à bord, prononcée par le médecin de la compagnie, est infirmée au terme du processus de révision du dossier, les dispositions suivantes s'appliquent :

**16.11.01** Dans le cas où le spécialiste déclare le PNC apte au service, le PNC est pleinement réintégré dans ses fonctions, avec toute son ancienneté et son temps de service.

**01. Indemnité**

Il reçoit une indemnité rétroactive calculée en fonction des sommes qui lui auraient été payées s'il avait occupé ses fonctions à compter du moment où son médecin personnel l'avait jugé apte au service, déduction faite de toute rémunération tirée d'une autre source. Dans le cas où la période hors service est de plus d’un mois,

l'indemnité est calculée selon la moyenne mensuelle des crédits d'heures de vols du PNC pour les 3 derniers mois complets précédant la période d'invalidité.

**16.11.02** Si l'inaptitude au service à bord prononcée par le médecin de la compagnie est confirmée au terme du processus de révision du dossier, le PNC est considéré comme ayant été inapte depuis le rapport médical initial.

**16.11.03** Si l'aptitude au service à bord prononcée par le médecin de la compagnie est confirmée au terme du processus de révision du dossier, le PNC, une fois l'avis de retour au travail reçu par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, a 72 heures pour retourner au travail, faute de quoi, il est considéré comme démissionnaire.

**16.11.04** Si l'aptitude au service à bord prononcée par le médecin de la compagnie est infirmée au terme du processus de révision du dossier, le PNC est considéré comme ayant été inapte depuis le rapport du médecin initial.

**16.11.05** Dans l'éventualité où la compagnie d'assurance refuserait de payer des prestations d'assurance invalidité à un PNC, celui-ci peut utiliser ses crédits d'heures pour congé de maladie.

**16.11.06** S'il advenait que le PNC fasse l'objet de mesures disciplinaires, il est entendu que les dispositions des articles 29 et 30 pourront être utilisées.

**16.11.07** À l'exception d'un avis indiquant l'aptitude ou l'inaptitude du PNC concerné, les restrictions relatives au travail, s'il y a lieu et le pronostic quant au retour au travail sans limitation, les résultats d'examens ainsi que le dossier médical du PNC seront gardés de façon strictement confidentielle et aucune information médicale ne sera divulguée à aucune autre partie, excepté au médecin de la compagnie et au département des ressources humaines.

## ARTICLE 17 CONGÉS PARENTAUX

### 17.01 Grossesse

#### 17.01.01 Admissibilité

Le PNC féminin ayant terminé sa période de formation peut se prévaloir d'un congé de maternité sans solde et est admissible aux prestations prévues à l'article 32 et à l'article 33.

#### 17.01.02 Avis

Le PNC doit soumettre à la compagnie un avis écrit accompagné d'un certificat médical du médecin traitant attestant la date présumée de l'accouchement. De plus, le PNC doit indiquer la date à laquelle elle désire commencer son congé ainsi que la durée projetée du congé.

#### 17.01.03 Travail durant la grossesse – Réaffectation

Une PNC qui est enceinte ou qui allaite est accommodée pendant la durée de sa grossesse si, en raison de la grossesse ou du fait d'allaiter, ses activités professionnelles constituent un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Le cas échéant, la compagnie accommode la demande jusqu'à la contrainte excessive.

La demande de la PNC doit être accompagnée d'un certificat émis par un médecin dûment qualifié du choix de la PNC, indiquant la durée prévue du risque potentiel ainsi que les activités ou conditions devant être évitées pour éliminer ledit risque.

Dans le cas où la compagnie n'est pas en mesure d'accommoder la PNC, il appartient alors à la compagnie de faire la démonstration qu'il n'est pas raisonnablement possible de modifier les tâches ou de procéder à une réaffectation. La PNC et le syndicat en sont informés.

**17.01.04** La PNC jusqu'à l'accouchement de l'enfant, peut demander à être réaffectée selon les dispositions de l'article Article R7 pour tout vol/courrier de nuit, y compris les vols continentaux, vols outre-mer et vols retardés qu'elle s'est vue attribuer malgré que cette dernière ait tenté de les éviter lors de sa sélection de programme de vol.

**17.01.05** Cette affectation est faite à un poste de travail ne mettant pas la santé du PNC ou de l'enfant à naître en danger.

**17.01.06** Dès que possible, après la parution des programmes de vol, la PNC qui s'est vue octroyer un ou des courriers de vol de nuit et qui ne désire pas effectuer de tels courriers, doit en aviser le Service en vol et indiquer quel(s) courrier(s) doit (doivent) lui être retiré(s) conformément à l'article 17.01.04

**17.01.07** Le PNC doit travailler durant les heures normales de bureau de la compagnie, à sa base d'affectation ou peut demander à ce que son emploi soit modifié.

**17.01.08** Le PNC ainsi affecté peut décider de débuter son congé de maternité à tout moment, à partir de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

**17.01.09** Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, le PNC peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

**17.01.10** La rémunération du PNC est basée sur le taux de salaire du PNC. Son salaire est calculé de fonction à équivaloir 75 heures par mois à son taux de salaire de PNC.

**17.01.11** Le PNC qui exerce le droit que lui accorde l'article 17.03, conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail.

**17.01.12** Le PNC continue de bénéficier des avantages sociaux que lui confère la présente convention collective, sous réserve du paiement des cotisations exigibles. La compagnie continue d'assumer sa part.

**17.01.13** A la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, le PNC reprend le poste que son rang d'ancienneté lui permet de détenir à sa base d'affectation.

**17.01.14 Reclassement**

Une directrice de vol peut, durant sa grossesse, à sa demande, être reclassée dans une classe inférieure à la même base d'affectation et selon son rang d'ancienneté. Si elle se prévaut de ce droit, elle doit demeurer dans sa nouvelle classe jusqu'au début de son congé de maternité, si son ancienneté le lui permet.

Elle peut également se prévaloir du même droit à son retour de congé de maternité et/ou de soins d'enfant, pour une durée maximale d'un an.

C'est à la compagnie qu'il incombe de prouver qu'une employée enceinte est inapte à exercer une fonction essentielle de son poste.

**17.02 Retrait préventif**

**17.02.01** Nonobstant l'article 17.0117.01.03, une PNC enceinte qui fournit à la compagnie un certificat médical attestant de son état de grossesse et que les conditions de son travail comportent des dangers pour la santé de l'enfant à naître, ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut se prévaloir d'un retrait préventif.

**17.02.02** La PNC qui se prévaut d'un retrait préventif reçoit 66 2/3 % d'un salaire mensuel basé sur 75 heures. Le coût de ces prestations est assumé à 1/3 par les employées et à 2/3 par l'employeur (la compagnie et l'ensemble du PNC).

À compter du 1er novembre 2018, le coût sera assumé à ¼ par les employées et à ¾ par l'employeur (la compagnie et l'ensemble du PNC).

**17.02.03** La durée maximale du retrait préventif est de 16 semaines pouvant débuter à la constatation de l'état de grossesse par le médecin traitant. Le retrait préventif peut être pris en 2 périodes distinctes mais la PNC peut se prévaloir d'un maximum de 12 semaines dans la première période. La deuxième période est prise immédiatement avant la date prévue de l'accouchement.

Il est entendu que pendant le retrait préventif, la PNC n'est pas réaffectée à un autre poste à moins d'entente entre elle et la compagnie. Mais dans le cadre d'une telle réaffectation, la PNC reçoit une rémunération conforme à celle prévue à l'article 17.0117.01.09.

**17.02.04** L'ancienneté d'une PNC en retrait préventif n'est pas affectée et la PNC continue d'être couverte par la convention collective.

**17.03 Congé de maternité**

**17.03.01 Début du congé de maternité**

Un avis écrit d'un mois doit être donné à la compagnie avant le départ du PNC enceinte. Cet avis peut être inférieur à 4 semaines si un certificat médical atteste du besoin du PNC de cesser le travail dans un délai moindre.

Le congé de maternité consiste en une seule période et ne peut être fractionné.

**17.03.02 Fin de congé**

Le congé de maternité se termine 90 jours civils après la fin de la grossesse, mais il peut être de 17 semaines si le PNC le désire.

Nonobstant le paragraphe précédent, le congé de maternité peut se terminer plus tôt, à la demande écrite de l'intéressée.

**17.03.03** Le PNC a la responsabilité d'aviser la compagnie aussitôt que possible en cas de changement de la date prévue de retour au travail tel que stipulé à l'article 17.0117.01.02.

**17.03.04** Le congé de maternité débute, au plus tôt, 11 semaines avant la date prévue de fin de grossesse, sauf directives du médecin du PNC avec attestation médicale à cet effet.

**17.04 Congé pour la personne conjointe**

Lors de la naissance de son enfant, le conjoint ou la conjointe bénéficie de 2 jours de congé payés en plus du congé prévu à l'article 17.05. Cependant, si la naissance survient lors d'un jour de congé garanti ou un congé annuel, les 2 jours peuvent être pris après le retour au travail. Ces 2 jours doivent être pris consécutivement.

**17.05 Congé pour naissance/adoption d'un enfant**

Le PNC a droit, sous réserve d'une demande écrite présentée avant le 12 du mois précédant le mois au cours duquel le congé est demandé, à un congé sans solde ne devant pas dépasser 14 jours immédiatement après la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant.

**17.06 Congé parental**

**17.06.01 Admissibilité et durée**

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né; dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au PNC dans le cadre d'une procédure d'adoption; ou le jour où le PNC quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du pays pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé débute au plus tard dans l'année qui suit la naissance de l'enfant ou l'adoption.

Le PNC qui a été au service de la compagnie sans interruption pendant au moins 3 mois et qui est ou sera chargé des soins et de la garde d'un enfant a droit à un congé sans solde d'au plus 37 semaines au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

**Début du congé**

Le congé parental débute :

a) soit à l'expiration d'un congé pris en conformité selon les termes du congé de maternité sans solde pour la personne qui accouche;

b) soit à l'expiration du congé pris par la mère de l'enfant en vertu des dispositions relatives au congé de maternité, si applicable;

c) soit le jour de la naissance de l'enfant;

d) soit le jour où le/la PNC devient effectivement chargé(e) des soins et de la garde de l'enfant.

**Durée maximale du congé parental**

La durée maximale que peuvent prendre 2 PNC de la compagnie à l'occasion de la naissance ou de l'adoption ne doit pas dépasser la durée maximale prévue dans toute loi applicable.

**17.06.02 Préavis à la compagnie**

Le PNC qui entend prendre un congé pour soins d'enfant doit :

a) informer la compagnie par un préavis écrit d'au moins 4 semaines, sauf exception valable;

b) informer la compagnie par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.

**17.06.03 Avis de modification de la durée du congé**

De même et sauf pour exception valable, toute modification de la durée de ce congé est portée à l'attention de la compagnie par un préavis écrit d'au moins 4 semaines.

Nonobstant ce qui précède, les dispositions du présent article ne peuvent en aucun cas contrevenir aux dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi et de la réglementation régissant le congé de maternité et le congé parental. Il est entendu que le congé parental de 21 semaines est inclus aux 37 semaines du congé pour soins d'enfants.

**17.06.04 Prolongation du congé parental**

Une membre du PNC ayant donné naissance à un enfant, un PNC dont la conjointe a donné naissance à un enfant ou tout PNC ayant adopté un enfant (à l'exception de l'enfant de son conjoint) a droit à un congé sans solde additionnel d'au plus un an continu ou d'un mini-programme de vol d'un maximum d'une année continue. Conformément à l'article 14.07.02, un PNC peut puiser dans sa banque de temps-argent ou sa banque de temps-crédit pendant cette période

**17.07 Ancienneté**

Lors d'un congé de maternité ou pour soins d'enfant, l'ancienneté et le temps de service ne sont pas affectés. De plus, les programmes d'assurances, de privilèges d'interligne ne sont pas affectés. Cependant, les allocations de jours fériés ainsi que les indemnités de nettoyage et de chaussures sont suspendues.

**17.08 Traitements de fertilité**

Une PNC qui suit un traitement de fertilité fait ses demandes en conséquence et peut demander des mini-programmes et des congés pendant qu'elle suit son traitement. Toute demande doit être appuyée par un billet de médecin.

## ARTICLE 18 INDEMNITÉS DE TRANSPORT ET STATIONNEMENT

**18.01** Il n'y aura aucune mise-en-place, après un vol océanique vers l'Est ou un vol de mise en place prévu d'arriver après 14 h GMT.

**18.02** Des indemnités de transport au sol et le transport sont prévus pour les motifs suivants :

**a) Repos en escale** la compagnie fournit le transport au sol entre l'aéroport et le lieu d'hébergement.

**b) Base domiciliaire** au retour d'un courrier, lorsque le PNC détenant un programme de vol régulier a dépassé 15 heures en service, la compagnie doit fournir au PNC qui en fait la demande le taxi aller-retour entre l'aéroport et sa résidence, ou l'hébergement à l'hôtel approuvé le plus près. Le PNC déterminera laquelle des 2 options sera retenue si le tarif total n'excède pas 100 km.

S'il s'agit d'un PNC détenant un programme de vol de réserve, ayant dépassé 15 heures en service, la même disposition s'applique, sauf si le détenteur de vol de réserve doit servir une journée de réserve immédiatement après son repos réglementaire, auquel cas la compagnie doit lui fournir le taxi aller-retour s'il en fait la demande.

Un PNC qui commence et termine son courrier à des aéroports différents a droit à un service de transport avant ou après son courrier, selon l'indication au programme de vol à la parution. Advenant le cas où le programme de vol du PNC est modifié après la parution, ce dernier a droit au service de transport avant ou après, selon son choix.

**c)** La compagnie fournit le transport au sol entre l'endroit où le PNC se présente pour son courrier et l'appareil.

**18.03** La compagnie fournit à chaque base d'affectation un stationnement gratuit et sécuritaire pour tous les membres du PNC. Lors de changement d'emplacement du stationnement l'employeur consultera le syndicat.

**18.04 Classes de transport**

**18.04.01 Par avion**

Sur les vols de la compagnie, les membres du PNC peuvent utiliser selon leur ancienneté, les sièges « CLUB » si disponibles, autrement, ils utiliseront les autres sièges. Nonobstant ce qui précède, les commandants et cadres supérieurs (à partir des directeurs de services) de la compagnie ont toutefois priorité pour l'attribution de ces sièges. Un PNC effectuera toute mise en place sur un siège de passager payant.

Dans le cas où un copilote ayant moins d'ancienneté utilise le siège « CLUB », le PNC a droit à une des indemnités suivantes :

- 350 $ dans le cas d'un vol d'une durée de 2 à 6 heures;
- 550 $ dans le cas d'un vol d'une durée de plus de 6 heures ou d'un vol à destination de l'Europe.

Lorsqu'une situation exceptionnelle se produit et qu'un siège n'est pas disponible pour un membre de l'équipage, la compagnie offrira au PNC de prendre un vol à un autre moment sur Air Transat ou sur un autre transporteur. Cette demande ne se fera pas devant les passagers.

Si la compagnie veut offrir à un PNC de revenir sur un strapontin pour la mise en place, la compagnie devra contacter un membre du syndicat pour approbation. Toute discussion avec le PNC au sujet de voyager sur un strapontin, elle ne se fera pas devant les passagers.

Dans le but de clarifier le processus, « un membre du syndicat » est défini par le président de la section locale. Si cette personne n'est pas disponible, la compagnie tentera de communiquer avec un des membres de l'exécutif de la Composante.

Sur les autres transporteurs, les mises en place peuvent être effectuées en classe économique.

L'option « Speedy Boarding » d'EasyJet, ou l'équivalent d'un autre transporteur aérien qui n'offre pas de sièges assignés, sera réservée par la compagnie selon la disponibilité au moment où la réservation est faite. L'option peut aussi être achetée par directeur de vol au comptoir d'enregistrement ou remboursée sur présentation d'un formulaire de remboursement de dépenses.

Les mises en place ne doivent jamais être en attente.

Les mises en place doivent toujours être effectuées sur des vols avec siège à numéro avant ou après avoir opéré un vol.

**18.04.02 Par train**

Toute mise en place doit être effectuée en première classe.

**18.04.03 Par autobus**

Toute mise en place doit être effectuée dans des autobus nolisés exclusivement pour le PNC et/ou le PNT. La compagnie réservera des autobus équipés d'air climatisé et/ou de chauffage. Si l'autobus n'est pas équipé de toilettes des arrêts seront effectués au besoin à des endroits appropriés.

De plus, toute mise en place en autobus, dont la durée totale est supérieure à une heure, doit s'effectuer dans un autocar d'au moins 30 places ou comptant un minimum de 2 sièges par occupant.

Toute mise en place par autobus sera effectuée dans un véhicule nolisé comportant un espace de rangement des bagages sécuritaire et sûr.

**18.05 Durée des mises en place terrestres**

Mise en place effectuée à l'intérieur d'une période en devoir comportant un ou des vols :

**18.05.01 Par train**

La compagnie ne peut programmer de mises en place en train d'une durée totale supérieure à 4 heures 30 minutes.

**18.05.02 Par autobus**

La compagnie ne peut programmer de mises en place en autobus d'une durée totale supérieure à 3 heures 30 minutes.

**18.06 Mise en place constituant le seul élément d'une période en devoir**

La limite maximale programmée est de 8 heures entre le premier départ et la dernière arrivée (train et/ou autobus).

Aucune mise en place ne sera programmée le jour même avant toute formation.

**18.07 Tenue vestimentaire et uniforme**

Il est entendu que la tenue vestimentaire lors de mise en place, ainsi que la réglementation relative à l'uniforme, doit respecter les standards décrits manuel de service à la clientèle. Tout changement à ce code vestimentaire doit faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la compagnie.

**18.08 Transport entre l'aéroport et l'hôtel et vice versa**

La compagnie peut utiliser les navettes d'hôtels afin de transporter le PNC entre l'aéroport et l'hôtel ou vice versa en autant qu'il ne s'agisse pas d'une mise en place tel que défini à l'Article R16. Le service de transport doit être disponible au plus tard 45 minutes après l'arrivée du vol (après la pose des cales). Lorsque le transport n'est pas disponible tel que mentionné ci-dessus, le PNC est autorisé à utiliser un taxi aux frais de la compagnie (4 PNC par taxi).

La navette de l'hôtel doit être dotée d'un nombre suffisant de places ou de poignées et d'un espace de rangement des bagages sécuritaire et sûr. Si cela n'est pas possible, les membres d'équipage qui ne peuvent pas y prendre place de façon sécuritaire peuvent prendre un taxi aux frais de la compagnie.

**18.09 Transport intra-aéroport**

Le PNC peut être tenu d'utiliser le transport prévu par l'administration aéroportuaire pour un déplacement d'un terminal à l'autre situé dans un même aéroport.

## ARTICLE 19 REPOS ET HÉBERGEMENT

**19.01** La compagnie assure à son PNC en repos d'escale hors de sa base d'affectation domiciliaire ou saisonnière des installations adéquates et comparables à celles dont jouissent les autres membres du personnel navigant. Les installations sont choisies en fonction d'une évaluation menée conformément à l'annexe D.

**19.02** La compagnie consent à fournir des chambres à occupation simple qui ne sont pas situées au rez-de-chaussée, au PNC en repos d'escale hors de leur base d'affectation domiciliaire ou saisonnière.

Si l'emplacement de la chambre d'un PNC n'est pas conforme aux critères énoncés ci-dessus, il doit en informer la direction de l'hôtel et communiquer avec le BADÉ s'il n'est pas possible de faire corriger la situation et afin de se qualifier à l'indemnité de non-conformité.

**19.03** Lorsque le PNC est en escale pour une période de 20 heures ou plus (de cale à cale), la compagnie doit loger le PNC dans un hôtel situé au centre-ville de la ville principale desservie par l'aéroport d'arrivée. Conformément à l'article 27.02.01, pour chaque destination prévue au calendrier ou dans un contrat, le comité d'hébergement et de transport a le mandat de délimiter le périmètre du centre-ville. Dans le cas où le comité arrive à la conclusion qu'aucun hôtel n'est accessible ou convenable à l'intérieur de ce périmètre, il détermine la meilleure solution possible, laquelle ne peut alors être approuvée que pour 1 saison.

Pour tout courrier ayant consécutivement 2 escales ou plus dans la même ville et qu'au moins une de ces escales est d'une durée de 20 heures ou plus (de cale à cale), le PNC sera alors logé dans un hôtel situé au centre-ville de la ville principale desservie par l'aéroport d'arrivée pour toutes les escales dans cette ville.

De plus, le PNC qui participe à une activité liée à la compagnie à l'extérieur de sa base domiciliaire pour plus d'une nuit sera aussi logé au centre-ville.

**19.03.01** Dans le cas de destinations du Sud, en reconnaissance du fait que ces destinations n'offrent pas d'hébergement convenable et sécuritaire dans leur centre-ville, la compagnie héberge le PNC dans un hôtel sur le bord de l'eau dans une zone

touristique. Conformément à l'Article 27.02.01, pour chaque destination prévue au calendrier ou dans un contrat, le comité d'hébergement et de transport a le mandat de délimiter le périmètre du centre-ville. Dans le cas où le comité arrive à la conclusion qu'aucun hôtel n'est accessible ou convenable à l'intérieur de ce périmètre, il détermine la meilleure solution possible, laquelle ne peut alors être approuvée que pour 1 saison.

**19.03.02** Dans certaines circonstances exceptionnelles, la compagnie peut héberger le PNC dans un hôtel autre que celui ayant été approuvé par le comité. Dans le cas où un hôtel non approuvé n'est pas de qualité égale ou supérieure et/ou ne satisfait pas les critères obligatoires de l'Annexe D et/ou des articles 19.03 et 19.03.01 de la convention collective, le PNC a droit à des primes de 100 $ pour la première nuitée, de 125 $ pour la deuxième nuitée et de 150 $ pour la troisième nuitée et les nuitées subséquentes. Il est entendu que cette prime ne s'applique pas aux destinations qu'Air Transat ne dessert pas.

**19.03.03** Les hôtels approuvés par le comité d'hébergement et de transport qui ne sont pas utilisés à intervalles réguliers demeurent sur la liste des hôtels approuvés pendant une période maximale de 5 ans (Europe et Amérique du Nord) ou de 3 ans (sud).

**19.04** La compagnie reconnaît la formation d'un comité paritaire d'hébergement et de transport dont le but est d'étudier les questions relatives à l'hébergement, tel que défini à l'article 27.02.01.

**19.05** La compagnie fournit l'accès à un salon d'équipage classe affaires, ou 1 chambre par 2 PNC, à l'équipage qui doit effectuer un arrêt en cours de route, durant lequel il est libéré pendant 3 heures et plus de toutes fonctions relatives à sa tâche. Cette période de 3 heures et plus débute à la pose des cales et se termine 30 minutes avant le départ programmé ou réel du prochain vol.

Toutefois, si l'arrêt en cours de route est de 6 heures et plus, de cale à cale, la compagnie fournit à chaque PNC une chambre privée.

## ARTICLE 20 UNIFORME

### 20.01 Port de l'uniforme

Lorsque les règlements de la compagnie exigent qu'un PNC porte l'uniforme, ce qui suit s'applique :

**20.01.01** Le coût total de l'uniforme requis par la réglementation de la compagnie est assumé à 50 % par le PNC pendant les 6 premiers mois et lui est remboursé lorsque sa période d'essai est complétée.

**20.01.02** Les éléments d'uniforme dit "obligatoire" doivent obligatoirement être renouvelés à la date du renouvellement. Le renouvellement de ces éléments sera défrayé à 100% par la compagnie.

**20.01.03** Les éléments d'uniforme dit "optionnel" peuvent être renouvelés ou non à la date du renouvellement, selon les besoins du PNC. Le renouvellement de ces éléments sera défrayé à 100% par la compagnie.

**20.01.04** La compagnie doit remplacer toute partie de l'uniforme (retrait et ajout) qui ne répond plus aux standards, ou fournir l'uniforme complet s'il s'agit d'un nouvel uniforme correspondant à de nouvelles normes corporatives.

**20.01.05** Maternité : La compagnie prête un uniforme de maternité gratuit à une employée enceinte.

**20.01.06** Le PNC qui a gagné ou perdu du poids et doit changer d'uniforme, l'employeur verra à son remplacement ou paiera pour les altérations nécessaires.

**20.02 Composition de l'uniforme**

**20.02.01 Femmes**

| ITEMS | RENOUVELLEMENT |
|---|---|
| 1 jupe<br>1 tunique<br>1 robe<br>1 pantalon<br>(Possibilité de toutes combinaisons incluant 3 des items ci-dessus mentionnés au choix du PNC.) | Aux 2 ans |
| 1 veston ou un des items ci-dessus mentionnés | Chaque année |
| 1 cardigan ou 1 veste | Aux 2 ans |
| 2 écharpes de soie ou cravate<br>(2 items au choix du PNC) | Chaque année |
| 1 tablier | Aux 2 ans |
| 6 blouses (manches courtes et/ou manches longues au choix du PNC) | Chaque année |
| 1 ceinture | Aux 2 ans |
| 2 épinglettes armoriées | Aux 2 ans |
| 1 foulard de laine | Aux 2 ans |
| 1 sac à main | Aux 2 ans |
| 1 manteau 4 saisons ou 1 imperméable | Aux 4 ans |
| **ACCESSOIRES** | |
| 1 valise | Aux 5 ans |
| 1 sac de voyage sur roulettes | Aux 3 ans |
| 1 sac de voyage (fourre-tout) | Aux 3 ans |

### 20.02.02 Uniforme de maternité

| | |
|---|---|
| 1 tunique<br>1 pantalon | (Possibilité de toutes combinaisons incluant 3 des items ci-dessus mentionnés au choix du PNC) |
| 4blouses (manches courtes et/ou manches longues au choix du PNC) | |
| 1 manteau 4 saisons (prêté au besoin) | |
| 1veston (prêté au besoin) | |

### 20.02.03. Hommes

| ITEMS | RENOUVELLEMENT |
|---|---|
| 1 veston ou un pantalon supplémentaire | Chaque année |
| 3 paires de pantalons | Aux 2 ans |
| 2 épingles à cravate | Aux 2 ans |
| 6 chemises (à manches courtes et/ou à manches longues au choix du PNC) | Chaque année |
| 2 cravates | Chaque année |
| 1 tablier | Aux 2 ans |
| 1 ceinture | Aux 2 ans |
| 2 épinglettes armoriées | Aux 2 ans |
| 1 cardigan ou veste sans manche | Aux 2 ans |
| 1 foulard de laine | Aux 2 ans |
| 1 manteau 4 saisons <u>ou 1 imperméable</u> | Aux 4 ans |
| **ACCESSOIRES** | |
| 1 valise | Aux 5 ans |
| 1 sac de voyage sur roulettes | Aux 3 ans |
| 1 sac de voyage (fourre-tout) | Aux 3 ans |

**REMARQUE :**

Pour chaque mois de congé sans solde, congé de maladie, congé de maternité et mise à pied temporaire, la date de renouvellement de l'uniforme sera aussi repoussée d'un mois.

Lorsque la compagnie procède à des embauches tout en sachant que des mises à pied saisonnières importantes subséquentes auront lieu, le PNC dispose d'un uniforme réduit <u>conformément à l'entente convenue avec le syndicat</u>.

Les valises et le sac de voyage des officiers syndicaux sont renouvelables aux mêmes conditions que l'ensemble des PNC ; par contre, si un nouveau modèle devient disponible, ceux-ci pourront se prévaloir du nouveau modèle dès qu'ils seront de retour actifs à titre de PNC.

Si le changement de la valise est à cause d'une question de santé et sécurité, elle sera remplacée pour les officiers syndicaux qui sont en libération complète du travail.

**20.03 Réparation ou remplacement**

La compagnie assume les coûts de réparation ou de remplacement des éléments d'uniforme du PNC, endommagés pendant l'exercice de ses fonctions, à condition que le formulaire approprié soit complété par le directeur de vol et que les réparations soient effectuées par le fournisseur désigné.

**20.04 Départ d'un PNC**

Tout PNC n'ayant pas complété sa période de probation doit remettre tous les items de son uniforme nettoyés ainsi que les accessoires, tel que décrit à l'article 20.02.

**20.05 Achat d'items supplémentaires**

Le PNC peut se procurer des items et accessoires supplémentaires à 100% du prix coûtant de l'item.

Ces items ne peuvent être réclamés par la compagnie au moment du départ du PNC.

**20.06 Indemnités de nettoyage, fourniture et souliers**

Tout PNC en service pendant 15 jours et plus dans un mois donné reçoit une indemnité de 85,00$ pour ce mois.

Le PNC qui travaille moins de 15 jours reçoit une indemnité au prorata des jours durant lesquels il était en service pendant ce mois.

L'indemnité ci-dessus est versée à titre de dépenses au compte de dépenses.

**20.07 Perte / Vol de bagages**

**20.07.01** La compagnie dédommage le PNC de la perte/du vol de ses bagages et de leur contenu jusqu'à un montant maximum de 750,00$ lorsque cette perte/ce vol survient pendant que le PNC est en devoir ou lors d'une escale. Ce montant ne comprend pas le coût de remplacement des bagages.

**20.07.02** En cas de perte temporaire de ses bagages à l'extérieur de sa base domiciliaire, le PNC se voit attribuer une indemnité de 200,00$, calculée dès son arrivée à l'hôtel sans bagage et de 50,00 $ après chaque période de 24 heures subséquente jusqu'à concurrence de 600,00 $.

**REMARQUE :** Cette indemnité est payée sur le compte de dépenses du mois suivant la perte de bagages.

## ARTICLE 21 COMPTE DE DÉPENSES, INDEMNITÉS DE REPAS ET AUTRES

### 21.01 Indemnité quotidienne

Dès que le PNC initie sa période en devoir à sa base domiciliaire ou saisonnière, un montant horaire, tel que défini ci-dessous, pour chaque heure complète, est compté à partir, soit de la mise en route des moteurs ou de l'heure prévue originale du départ du vol, le premier des deux événements à survenir étant retenu et jusqu'à l'heure réelle du retour du PNC à sa base domiciliaire ou saisonnière à la fin du courrier.

Pour que le compte de dépenses soit payé la période en devoir doit comprendre une période au sol d'au moins 5 heures cale à cale.

| Destination | Au Canada ($ CAN) | Sud ($ CAN) | Europe ($ CAN) | Irlande, R.U. ($ CAN) |
|---|---|---|---|---|
| **1er mai 2015** | **4.37** | **5.63** | **5.63** | **6.24** |
| **1er mai 2016** | **4.35** | **5.74** | **5.74** | **6.37** |
| **1er mai 2017** | **4.54** | **5.86** | **5.86** | **6.49** |
| **1er mai 2018** | **4.63** | **5.98** | **5.98** | **6.62** |
| **1er mai 2019** | **4.73** | **6.09** | **6.09** | **6.76** |
| **1er mai 2020** | **IPC*** | **IPC*** | **IPC*** | **IPC*** |

*Indice de prix à la consommation

La compagnie modifiera le montant des comptes de dépenses afin de maintenir la parité avec celui prévu à la convention collective du personnel navigant technique, si ceux-ci devenaient supérieurs à ceux figurant à l'article 21.01.

Toute destination qui n'est pas couverte par ce tableau sera négociée entre les parties.

Tous les sous-contrats, tel que prévus à l'Article R18, seront payés au taux prévu dans le tableau ci-dessus. Si le quantum n'est pas suffisant, le syndicat négociera une indemnité journalière avec la compagnie. (Des négociations sont prévues pour l'Orient).

Le PNC qui débute un courrier par un vol hors Canada (incluant des tronçons domestiques ou non) et qui revient au Canada à une autre station que sa base domiciliaire, voit son compte de dépenses pour vols au Canada comptabilisé à partir de la pose des cales au Canada, là où le repos réglementaire est accordé, et se terminer, soit lors du retour du PNC à sa base domiciliaire (qu'il ait opéré des vols au Canada ou non) ou soit lors du retrait des cales après une période de repos pour un autre vol hors Canada.

**Exemple de courrier pour PNC basé à YUL :**

- YUL-YYZ-LGW-YYZ per diem vols en Irlande (R.-U.)
  (jusqu'à la pose des cales YYZ)
- YYZ-LAS-YYZ per diem vols au Canada
- YYZ-LGW-YUL per diem en Irlande (R.-U.)
  (au retrait des cales à YYZ)

Le quantum est versé au PNC, sur la paie du 15 du mois suivant.

## 21.02 Indemnités de repas

Des indemnités de repas sont payables lorsqu'un PNC doit donner, sur une envolée d'Air Transat, son repas ou sa collation à un passager; ou s'il n'y a pas de repas ou de collation pour le PNC. Les indemnités sont les suivantes :

- repas 20,00 $
- collation 10,00 $

**21.02.01** Lors de toute journée de formation, la compagnie rembourse le coût de repas, jusqu'à concurrence de 12,00 $, sur présentation de reçu, à moins que les termes de l'article 21.01 s'appliquent.

**21.02.02** Tout PNC qui ne peut disposer des périodes de repos en vol prévues à l'article R6.10.01, a droit à l'indemnité de repas prévue à l'article 21.02 pour la durée du vol en question, tel que documenté au rapport du directeur de vol.

## 21.03 Avance de fonds

La compagnie s'engage à fournir une avance de fonds de 600,00 $ au PNC ayant terminé sa formation ou qui est de retour après une mise à pied saisonnière et à qui on a demandé le remboursement total de cette avance de fonds initiale lors de sa mise à pied. Si le PNC le désire, cette avance est remboursée à la compagnie par versements minimum de 10,00 $ par période de paie, et ce, à compter de la paie subséquente au versement de ladite avance de fonds.

Le PNC ayant complété le remboursement peut, s'il le désire, obtenir une nouvelle avance de fonds de 600,00 $ sujette aux mêmes modalités de remboursement. Si un PNC est mis à pied pour une période de 3 mois ou moins, il n'est pas tenu de rembourser l'avance de fonds avant son retour au travail.

## 21.04 Dépenses assumées par la compagnie

La compagnie assume le coût des dépenses suivantes :

a) Examens pré-emploi, vaccins contre l'hépatite A et B, les vaccins contre la grippe et tout autre nouveau vaccin visant à combattre une épidémie, ainsi que les médicaments requis pour le voyage. Selon la recommandation du médecin de la compagnie, le coût des vaccins nécessaires sera assumé par la compagnie.

b) Renouvellement du passeport canadien (5 ou 10 ans) incluant le service express et la photo. S'il s'agit d'un passeport autre que canadien, il est remboursé jusqu'à concurrence du coût du passeport canadien et selon la période de validité de ce dernier.

c) Visa requis : sauf ceux du seul fait que le PNC n'est pas détenteur d'un passeport canadien.

## 21.05 Maladie en escale

Le PNC qui est malade à l'extérieur de sa base d'affectation et qui doit demeurer à l'extérieur, l'indemnité quotidienne (perdiem) ainsi que l'hôtel seront payés jusqu'à son retour à sa base d'affectation.

Les employés compensent la compagnie de tout montant reçu à ce titre d'une autre source tel qu'un assureur.

L’employeur doit défrayer les coûts de transport et de communication qui sont nécessaires durant son séjour à l’extérieur à cause de sa maladie, selon la politique interne de la compagnie.

## ARTICLE 22 ÉVÉNEMENT ET AFFECTATION SPÉCIALE

### 22.01 Définition

Tout poste temporaire affiché par la compagnie, qui relève de la convention collective et dans le cadre duquel le PNC effectue des tâches autres que celles des services de sécurité et standards en vol. Ledit poste n’est pas en conflit avec une autre unité de négociation. Cependant, ces tâches peuvent être effectuées en vol ou au sol. La durée d’une affectation spéciale ne doit pas dépasser 120 jours.

Un PNC assigné selon cet article conserve ses droits prévus à cette convention collective.

### 22.02 Sélection

La compagnie affiche toute demande d’affectation spéciale. Les qualifications, compétences, aptitudes et expérience exigées doivent être clairement énoncées dans l’affichage et doivent être pertinentes aux tâches exigées de l’affectation. La compagnie choisira le PNC qui répond aux exigences du poste dans l’ordre suivant :

1. Pourvu que les limitations fonctionnelles soient prises en compte, le PNC faisant l’objet de mesures d’accommodement au travail et le PNC enceinte par ordre d’ancienneté, incluant l’accommodement de PNC de retour au travail à la suite d’un accident de travail;

2. Le PNC qui est membre d’un comité directement concerné par l’affectation, par ordre d’ancienneté. Ce PNC sera libéré de son vol ou son courrier avec crédits garantis si les délais et les exigences opérationnelles le permettent.

3. Les PNC par ordre d’ancienneté.

La liste de candidats retenus sera publiée.

La liste des candidats sera envoyée au syndicat, sur demande.

### 22.03 Conditions

Le PNC sélectionné doit recevoir un avis écrit avant le début de son affectation spéciale avec copie conforme au syndicat.

### 22.04 Pénalité

Tout PNC qui n'a pas été sélectionné, conformément à l’article 22.02, se voit rémunérer par la compagnie pour toute heure et/ou crédit de vol perdu et n'est pas sujet à réaffectation.

**22.05 Crédits**

Le PNC ainsi en affectation spéciale reçoit 4 heures de crédit de vol à son taux horaire dans sa classification ou la moitié de la période de travail, selon le montant le plus élevé.

**22.06 Indemnités**

**01. Stationnement**

La totalité du coût de stationnement (reçu à l'appui) est assumée par la compagnie.

**02. Repas**

Une indemnité selon l'article 21.02 est accordée lorsqu'une telle affectation a lieu à la base du PNC.

Par contre, si l'affectation spéciale occasionne une nuitée, le compte de dépenses prévu à la présente convention collective est payé.

**03. Transport**

Les dépenses reliées au transport public seront remboursées ou le kilométrage sera payé au choix du PNC. Si le PNC désire utiliser son propre moyen de transport, la compagnie remboursera un maximum de 150 kilomètres aller et retour selon la politique interne de la compagnie

## ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

**23.01** Sur le chèque de paie, la compagnie inscrit : le nom de l'employeur, les nom et prénom du PNC, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, indemnités versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant du salaire net.

Ces déductions incluent une participation financière au Club Social, tel que défini par le comité Club Social.

**23.02** Le traitement des chèques de paie doit se faire comme suit :

**23.02.01** Les paies sont versées au PNC deux fois par mois.

1. le 15 du mois ou si le 15 est un samedi ou un dimanche, la paie est versée le vendredi précédent et représente la moitié des heures garanties au programme de vol pour le mois courant, plus les primes, commissions, comptes de dépenses et les crédits supplémentaires gagnés le mois précédent.

   En cas d'ajustements à la baisse sur la paie, ceux-ci seront retenus le 15e jour du mois plutôt que sur la paie de la fin du mois, seulement si les ajustements sont inclus sur les feuilles de vol. ( ex. : no show, maladie etc.)

2. le dernier jour du mois, ou si le dernier jour du mois est un samedi ou un dimanche, la paie est versée le vendredi précédent et représente la moitié des heures garanties au programme de vol pour le mois courant.

3. la paie sera déposée le jour ouvrable avant un congé férié incluant les jours fériés de chaque province.

**23.02.02** Advenant une erreur sur la paie, de 50,00 $ ou plus, affectant négativement le PNC et imputable à la compagnie, celle-ci corrige cette erreur dans les 6 jours ouvrables du versement de la paie, en remettant au PNC l'argent dû. Toute erreur de moins de 50,00 $ sera corrigée à la prochaine paie du PNC. Cet article s'applique seulement aux crédits pour heures réellement travaillées (incluant la prime de directeur de vol), indemnités quotidiennes, indemnités de nettoyage à sec, DV 30 minutes; elle ne s'applique pas aux diverses primes prévues à la présente convention.

Toute autre erreur est corrigée dans les 30 jours à compter du moment où elle est portée à l'attention de la compagnie.

**23.02.03** La compagnie n'effectue aucune retenue sur le salaire du PNC à moins d'y être contrainte par une loi, une disposition de la présente convention collective ou une décision d'un tribunal ou d'y être autorisée par écrit par le PNC. Le cas échéant, la compagnie fait remise des sommes retenues au destinataire.

**23.02.04** Advenant un trop payé sur la paie affectant positivement un PNC et imputable à la compagnie, les procédures suivantes s'appliquent :

| **Trop payé** | **Prélèvement automatique sur la paye** | **Exemple de prélèvements sur la paye (montant maximal en trop payé)** |
|---|---|---|
| 0 à 100 $ | 1 prélèvement seulement | 100 $ sur un seul chèque de paie |
| 101 $ à 1 000 $ | Sur 6 mois (12 périodes de paye) | 83,33 $ par paie |
| 1 001 $ à 2 000 $ | Sur 12 mois (24 périodes de paye) | 83,33 $ par paie |
| 2 001 $ à 3 000 $ | Sur 18 mois (36 périodes de paye)<br>Une lettre fournissant le détail du trop payé est envoyée à l'employé. | 83,33 $ par paie |
| 3 001 $ ou plus | Selon l'entente négociée avec les RH.<br>Sauf circonstances exceptionnelles, le remboursement ne doit pas être étalé sur plus de 24 mois. | À déterminer |

**23.03** La compagnie remet au PNC, le jour même de son départ, un relevé signé des montants dus en salaires et en avantages sociaux, à la condition que le PNC l'avise de son départ au moins 2 semaines à l'avance.

La compagnie remet ou expédie au PNC, à la période de paie suivant son départ, sa paie y incluant ses avantages sociaux.

**23.04** La compagnie remet au PNC un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi sur l'assurance emploi.

**23.05** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T4 et TP4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

**23.06** La compagnie rend les relevés T4 et TP4 accessibles aux PNC en ligne. À la demande du PNC, la compagnie peut envoyer ces relevés par la poste.

## ARTICLE 24 RÉMUNÉRATION

### 24.01 Salaires et primes

Préambule :Pour la durée de la convention collective, les salaires horaires applicables au PNC sont ceux-ci-dessous.

1er novembre, 2015: 2%

1er novembre, 2016: 2%

1er novembre, 2017: 2%

1er novembre, 2018: 2%

1er novembre, 2019: 2%

1er novembre, 2020: 2%

Pour les entrées 1 et 2, un 5% d'augmentation additionnelle sera appliqué au 1er novembre 2015.

| Niveau | 01/11/2015 | 01/11/2016 | 01/11/2017 | 01/11/2018 | 01/11/2019 | 01/11/2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Entrée 1 | 26,74 $ | 27,28 $ | 27,82 $ | 28,38 $ | 28,95 $ | 29,53 $ |
| Entrée 2 | 27,85 $ | 28,40 $ | 28,97 $ | 29,55 $ | 30,14 $ | 30,74 $ |
| 1 | 29,02 $ | 29,60 $ | 30,19 $ | 30,80 $ | 31,41 $ | 32,04 $ |
| 2 | 31,84 $ | 32,48 $ | 33,13 $ | 33,79 $ | 34,47 $ | 35,16 $ |
| 3 | 38,13 $ | 38,89 $ | 39,67 $ | 40,46 $ | 41,27 $ | 42,10 $ |
| 4 | 40,12 $ | 40,92 $ | 41,74 $ | 42,57 $ | 43,42 $ | 44,29 $ |
| 5 | 42,10 $ | 42,94 $ | 43,80 $ | 44,67 $ | 45,57 $ | 46,48 $ |
| 6 | 44,23 $ | 45,11 $ | 46,01 $ | 46,93 $ | 47,87 $ | 48,83 $ |
| 7 | 46,44 $ | 47,37 $ | 48,32 $ | 49,28 $ | 50,27 $ | 51,27 $ |
| 8 | 47,61 $ | 48,57 $ | 49,54 $ | 50,53 $ | 51,54 $ | 52,57 $ |
| 9 | 49,77 $ | 50,76 $ | 51,78 $ | 52,81 $ | 53,87 $ | 54,95 $ |
| 10 | 52,02 $ | 53,06 $ | 54,12 $ | 55,20 $ | 56,31 $ | 57,43 $ |

Note 1 : Les PNC aux échelons « entrée 1 » et « entrée 2 » bénéficieront d'une garantie mensuelle de rémunération de 75 heures. La progression salariale des échelons « entrée 1 » et « entrée 2 » s'effectuera à chaque 12 mois de calendrier. La progression salariale des échelons suivants s'effectuera après 12 mois de service.

**24.02 Prime de directeur de vol**

Tout PNC occupant les fonctions de directeur de vol bénéficie d'une prime, pour toute période de vol (et crédits de vol) lorsqu'il occupe sa fonction,

Directeur de vol :

14,75 $ au 1er novembre 2015

La prime des directeurs de vol sera maintenue à l'année, lorsqu'il s'agit d'ajustements opérationnels ou saisonniers. Par contre, advenant des circonstances exceptionnelles et une diminution substantielle des effectifs, le salaire sera ajusté à la classification réelle de l'employé.

**24.03 Compensation**

Il est entendu que la composition de l'équipage prévue à l'article 7.04.12 doit être respectée.

Par ailleurs, si pour quelque raison que ce soit, un courrier est effectué sans respecter les dispositions ci haut mentionnées, chaque PNC ayant opéré un tel courrier se voit octroyer une prime de 5,00 $ pour chaque heure de vol effectuée sur ce courrier, et ce par PNC manquant.

Exemple :

1) Vol prévu à 10 PNC qui quitte avec 9 PNC :
   Prime de 5,00 $ par heure de vol pour chacun des PNC opérant le courrier.

2) Vol prévu à 10 PNC qui quitte avec 8 PNC :
   Prime de 10,00 $ par heure de vol pour chacun des PNC opérant le courrier.

Lorsqu'une telle situation survient en escale où aucun PNC de réserve n'est affecté, la compagnie doit procéder au remplacement du ou des PNC manquant dans la mesure où un vol de la compagnie quitte pour la destination où le PNC manquant est requis et que le PNC de remplacement puisse rejoindre l'équipage à destination tout en respectant les périodes de repos réglementaires.

Si la compagnie ne peut procéder au remplacement du ou des PNC manquant pour des raisons de logistiques quant aux envolées de la compagnie, la prime n'est pas octroyée.

**24.04 Modifications aux équipages**

Nonobstant ce qui précède, la compagnie se réserve le droit de réduire l'équipage prévu selon l'article 7.04.12, sans que la prime prévue à l'article 24.03 ne soit octroyée, et ce, dans les circonstances suivantes :

1) Lorsqu'un appareil est substitué à un autre et que ce changement est connu par la compagnie 4 heures ou moins avant le départ prévu.

2) Pour tout changement connu plus de 4 heures avant le départ prévu, la compagnie doit prévoir le nombre de PNC tel que défini à l'article 7.04.12.

De plus, il est entendu que lorsqu'il y a un nombre supérieur de passagers à ce que l'appareil initialement prévu pouvait contenir, ou que des sièges de Club sont vendus alors qu'aucun service Club n'était prévu, l'effectif selon 7.04.12 s'applique.

3) Segment initial ou terminal d'un courrier, d'une durée inférieure à 1h30. Dans tous les cas, la composition de l'équipage doit respecter les normes gouvernementales en vigueur.

## ARTICLE 25 PROTECTION SALARIALE EN CAS D'ACCIDENT OU D'INCIDENT D'AVION

La compagnie s'engage à fournir une aide morale et financière au PNC rendu inapte au travail en raison de blessures, tant physiques que psychologiques, subies suite à un accident ou à un incident d'avion lors d'une période en devoir.

### 25.01 Prisonnier de guerre, otage, détournement d'avion, internement, manquant à l'appel

#### 25.01.01 Modalités

Tout PNC qui au cours de son travail pour la compagnie, est capturé, fait prisonnier, interné ou retenu comme otage, ou manque à l'appel, est payé selon les dispositions de l'article 25.01.02, jusqu'à ce qu'il soit relâché ou reconnu légalement décédé. Toutefois, si le PNC n'a pas été localisé et qu'aucune preuve de décès n'a été établie en dedans d'une période de 12 mois suivant sa disparition, le paiement du salaire mensuel de base est alors discontinué par la compagnie.

#### 25.01.02 Captivité/internement

À moins qu'il n'ait été reconnu coupable d'un acte ou d'une négligence criminelle, le PNC qui dans l'exercice de ses fonctions, est fait prisonnier, porté disparu ou gardé en otage a droit à son salaire normal, c'est-à-dire son salaire mensuel moyen des 3 mois précédents ou l'équivalent de 75 heures calculées à son taux horaire de rémunération, le montant le plus élevé étant retenu. Cette rémunération mensuelle est versée au compte du PNC et déboursée conformément à ses instructions écrites apparaissant à l'annexe A. Chaque PNC donne ses directives à l'aide de ce formulaire.

Le PNC n'est privé d'aucune rémunération par suite de la capture illicite d'un appareil à bord duquel il est de service ou effectue une mise en place.

Nonobstant ce qui précède, un PNC a aussi droit à toute indemnité de la WSIB, de la CNESST ou de la WCB.

#### 25.01.03 Décès en service

Lorsque le PNC décède en service, la compagnie assume les frais du transport ainsi que la responsabilité du rapatriement de la dépouille au Canada selon les directives prévues à l'annexe A.

## ARTICLE 26 COMMISSION, BOUTIQUE HORS-TAXES ET BOUTIQUE VOLS INTÉRIEURS

**26.01** Le paiement de la commission générée de la vente de produits hors-taxes, les ventes à bord, les excursions et les produits de la boutique « vols intérieurs » à bord des appareils s'adresse à tout le PNC qui est titulaire d'un programme régulier et qui effectue un vol ou qui est titulaire d'un programme de réserve.

Le paiement inclus les PNC qui sont en arrêt de travail du à un accident de travail et qui sont indemnisé par la CNESST, WSIB et WCB ainsi que les officiers syndicaux libérés à temps complet.

La commission est divisée en portions égales entre tout le PNC ci-dessus mentionné, incluant le PNC de la compagnie effectuant des sous-contrats.

Cette commission mensuelle de 10% est calculée à partir des revenus totaux mensuels provenant des ventes de produits hors-taxes incluant les ventes provenant des sous-contrats et des ventes provenant des vols intérieurs, moins les pertes de la boutique hors-taxes qui sont faites à bord des vols seulement.

La commission mensuelle de 5 % versée sur les ventes de produits à bord et d'excursions est calculée en fonction du revenu mensuel total généré de la vente de produits, incluant de sous-contrats et de vols intérieurs, après déduction de toute perte, toute mauvaise créance et tout remboursement.

Afin de maximiser l'effet du nouveau plan de commission, les parties conviennent d'examiner mensuellement les résultats des ventes du mois précédent et de procéder aux changements nécessaires pour optimiser la profitabilité des ventes hors-taxes.

**Fréquence de paiement** Le versement de cette commission est effectué au plus tard 45 jours après le mois de référence y donnant droit.

## ARTICLE 27 COMITÉS SYNDICAUX / PATRONAUX

### 27.01 Réunions syndicales patronales

**27.01.01** Les deux parties reconnaissent qu'il est de leur intérêt d'entretenir des relations de travail qui répondent le mieux possible aux besoins du PNC et de la compagnie.

**27.01.02** Dans cet esprit, elles reconnaissent la nécessité de traiter en permanence des questions relatives à la convention.

**27.01.03** Il est donc convenu que la compagnie et le comité de griefs et de négociation se réuniront 8 fois par année pour faire le point sur leurs rapports et examiner les questions ci-dessus dans l'objectif commun de trouver des solutions mutuellement satisfaisantes. Ces réunions portent notamment sur :

- les communications entre les deux parties, à tous les échelons;
- le sens et l'application des dispositions de la présente convention collective;
- Les discussions préliminaires au sujet des changements touchant les fonctions ou les conditions de travail du PNC.

**27.01.04** Les modifications écrites engagent les parties tant et aussi longtemps que la présente convention est en vigueur.

**27.01.05** Les parties sont également autorisées à créer tous les sous-comités qu'elles jugent nécessaires.

**27.01.06** Ces réunions, tenues à des dates fixées conjointement, font l'objet de procès-verbaux dressés par la compagnie et communiqués à tous les intéressés dans les 10 jours qui suivent une telle réunion, à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.

**27.01.07** La compagnie paie tous les coûts liés à la préparation (1 journée) et la participation aux réunions mensuelles du comité des griefs et des négociations, incluant l'hébergement, le transport et les indemnités quotidiennes. Dans le cas où la compagnie annule une réunion mensuelle, elle assume tous les coûts susmentionnés ainsi que le remplacement selon l'article 5.05.

**27.02 Réunions des différents comités**

La compagnie libère de toute autre affectation de travail prévue, pour les fins de rencontres de chaque comité prévu à cette disposition, à l'exclusion du comité santé et sécurité, un maximum de 4 membres du comité, incluant le président du comité et 3 PNC (1 PNC par base) du PNC ainsi que le président du comité. Il est convenu que la Composante est reconnue comme membre du comité et peut assister aux réunions comme 5e membre du comité aux frais du syndicat. Si la compagnie requiert la libération de plus de 4 PNC, les PNC additionnels sont libérés aux frais de la compagnie.

Toute réunion des comités mentionnés à cette disposition doit être prévue au programme de vol des PNC qui sont désignés pour y participer.

La compagnie assume les frais de transport et d'hébergement des PNC libérés, pour participer aux réunions des comités prévus à cette disposition.

La compagnie assume les frais de transport d'hébergement des PNC libérés pour participer aux réunions des comités prévues à cette disposition. La nuitée précédente la réunion sera défrayée par l'employeur pour le déplacement entre Toronto et Montréal et une nuitée suivant la réunion sera défrayée par l'employeur pour le déplacement entre Vancouver et Montréal ou Toronto.

Les membres des comités libérés seront logés dans des hôtels approuvés au centre-ville aux frais de la compagnie.

Les salles pour tenir les rencontres préparatoires des comités seront réservées au siège social de l'employeur, Lors des rencontres d'une demi-journée l'employeur est responsable de fournir l'espace et lors des rencontres d'une journée complète le syndicat doit fournir l'espace pour la rencontre.

La compagnie est responsable des coûts de transport habituellement payés pour le transport des membres des comités. Dans l'éventualité où la rencontre d'un comité est à l'extérieur du siège social, la compagnie sera responsable de payer pour les frais de transport entre l'hôtel et le lieu de la rencontre.

Les membres des comités seront indemnisés tel que prévu par la convention collective.

Les comités et l'employeur doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour organiser les rencontres au moins 45 jours à l'avance.

Les comités et la compagnie organisent les rencontres au plus tard à 23 h 59 (heure locale) le 12 du mois précédent.

S'ils le jugent nécessaire, les comités peuvent mutuellement décider de se rencontrer plus ou moins souvent que ce qui est prévu dans le tableau suivant :

| Comités | Nombre de rencontre/an | Préparation requise |
|---|---|---|
| Service | 4 | 1 jour |
| Repas d'équipage | 2 | ½ journée |
| Hors taxes | 2 | ½ journée |
| Interligne | 2 | ½ journée |
| Gestion du personnel | 2 | 1 jour |
| Environnement | Au besoin | ½ journée |
| Hôtel et transport | 2 | 1 jour |
| Uniforme | 2 | ½ journée |
| Triangle rose | Au besoin | ½ journée |
| Retraite | 2 | ½ journée |
| Assurances | 1 | 1 jour |
| Condition féminine | 2 | ½ journée |
| Révision des programmes de vol | 2 | ½ journée |
| Équité en matière d'emploi | 1 | ½ journée |

Si une réunion n'a pu être prévue aux programmes de vol, les membres du comité doivent être libérés de vol et ont droit, soit à 4 heures par jour, soit aux crédits prévus à leur programme de vol. Les détenteurs d'un programme de réserve recevront 4 heures par jour. Tout jour de congé sera remboursé.

**27.02.01 Comité hôtel et transport**

Formé d'un représentant du PNC par base domiciliaire, ce comité a pour but d'évaluer les hôtels, et toute autre question connexe traitant de l'hébergement, lorsqu'à l'extérieur de sa base domiciliaire.

Les membres du comité sont rémunérés selon l'article 27.02. Le président du comité est libéré pendant une journée additionnelle pour préparer les réunions.

De plus, un membre du comité d'hébergement et de transport doit évaluer les hôtels présélectionnés choisis à des fins de visite préalablement par le comité mixte, en fonction de la grille de sélection (annexe D) et du mandat (annexe J). À cette fin, la compagnie libère, pour le temps convenu, le membre visé du comité afin que ce dernier puisse accompagner les autres membres du comité mixte.

Le comité hôtel et de transport peut évaluer tous les hôtels une fois par an en remettant au PNC un sondage sur les hôtels. Le comité se servira de ce sondage pour déterminer

les hôtels/destinations qui doivent changer pour la saison suivante, et il en informera la compagnie

Une liste des changements sera envoyée à la compagnie chaque année. À cette fin, les visites d'hôtels seront fixées environ 2 mois avant le début de la saison ou dès qu'une nouvelle destination est choisie. Les représentants syndicaux au comité informeront ensuite la compagnie des hôtels approuvés. Pendant qu'ils visitent des hôtels, les membres du comité bénéficient de la couverture de la convention collective, incluant l'article R16.

Les hôtels utilisés par les PNC doivent tous être approuvés par le comité d'hébergement et de transport du syndicat.

Par la suite, le comité mixte d'hébergement, composé d'un membre ou de représentant du comité d'hébergement et de transport des PNC, de la compagnie et du personnel navigant technique, se réunit afin d'arrêter le choix final pour chacune des destinations visées par un renouvellement.

Le comité d'hébergement et de transport est chargé de ce qui suit :

1. en collaboration avec les membres du comité d'hébergement mixte, dresser une liste des hôtels présélectionnés qui seront visités à chaque destination;
2. en collaboration avec les membres du comité d'hébergement mixte, délimiter le périmètre de la zone touristique au centre-ville ou au bord de l'eau pour chaque destination;
3. en collaboration avec les membres du comité d'hébergement mixte, établir la meilleure solution possible dans le cas où un hôtel à l'intérieur du périmètre délimité n'est pas disponible ou adéquat;
4. recueillir les commentaires du PNC au sujet des hôtels et transports utilisés;
5. s'assurer que la compagnie respecte les critères établis;
6. informer la compagnie lorsqu'un changement d'hôtel est nécessaire immédiatement;
7. les choix définitifs, dont ont convenu les deux parties, doivent être faits vers le 1er avril de chaque année pour la saison d'été et vers le 1er novembre chaque année pour la saison d'hiver;
8. le comité se réunira deux fois par année, à l'automne pour préparer la saison d'hiver et au printemps pour préparer la saison d'été ainsi que pour discuter de la situation des hôtels. Il est entendu que, en plus des réunions, le comité peut aussi exceptionnellement tenir des conférences téléphoniques, au besoin, pour régler des situations particulières.

### 27.02.02 Comité Santé et Sécurité

Le syndicat et la compagnie s'entendent pour promouvoir l'application de toute mesure nécessaire à la sécurité et à la santé du travail, conformément aux dispositions de l'article 8.

**27.02.03 Comité de révision des programmes de vols**

Un comité de révision de programmes de vols est mis sur pied à chaque base d'affectation et joue le rôle établi à l'article R2.02.

**27.02.04 Comité de la condition féminine**

Le comité de la condition féminine se charge de sensibiliser le PNC et la compagnie aux questions relatives à la condition féminine.

**27.02.05 Comité boutique hors-taxes**

Le comité a pour objectif de faire des recommandations à la compagnie afin de maximiser les revenus de ce service.

**27.02.06 Comité d'uniforme**

Le comité a pour objectif de faire des recommandations à la compagnie quant à la couleur, le tissu, le modèle et l'aspect sécuritaire des uniformes et des accessoires, conformément à l'article 20.

**27.02.07 Comité triangle rose**

Le comité a pour objectif de promouvoir et d'assurer des avantages sociaux, droits et privilèges égaux pour les membres qui s'identifient comme gai, lesbienne, bisexuel(le), transsexuel(le), transgenre et/ou double-esprit.

**27.02.08 Comité environnement**

Le comité a pour objectif de faire des recommandations à la compagnie afin de d'explorer des façons de réduire l'empreinte environnementale d'Air Transat.

**27.02.09 Comité paritaire des assurances collectives**

Ce comité discute des changements et du renouvellement du contrat d'assurances. Il se réunit une fois par année. Toutefois, lors d'un renouvellement du contrat d'assurances, le comité se réunira au besoin. Les membres du comité peuvent demander à des experts de les accompagner lors des rencontres selon les besoins. L'employeur fournira toute l'information relative au dossier d'assurance des PNC. (Des statistiques de coûts et d'expérience de l'année précédente et en cours). Le comité peut demander de rencontrer la compagnie d'assurance au besoin.

**27.02.10 Comité de gestion du personnel**

Les parties conviennent de poursuivre le travail présentement accompli mensuellement par le comité de gestion du personnel, et d'y maintenir le climat de coopération et les orientations prises dans le traitement des cas soumis. Le comité étudie, en tenant compte des besoins opérationnels et/ou administratifs de la compagnie, ce qui suit :

- mises à pied (réduction de leur impact);
- processus de supplantation et de rappel au travail;
- attribution des congés sans solde, des congés annuels et des programmes de vol à temps partagé;
- modifications à l'attribution des classes prévues à la planification mensuelle.

Le cas échéant, le comité recommande à la compagnie des aménagements différents de ceux initialement prévus.

Pour réduire l'impact des mises à pied, le comité offre les alternatives suivantes au PNC qui en fait la demande :

- congés sans solde;
- mises à pied volontaires;
- programmes de vol à temps partagé;
- congés annuels;
- mini-programme de vol.

L'attribution se fait uniquement en fonction de l'ancienneté par classe du demandeur sans égard à la nature de la demande.

Un délai raisonnable de temps est alloué au comité pour traiter les plaintes au sujet des attributions de congés annuels.

Les jours utilisés peuvent être partagés entre plus d'un membre du comité.

**27.02.11 Comité de service**

La compagnie et le syndicat se rencontrent pour discuter des fonctions du PNC. La compagnie doit aviser le syndicat au moins 30 jours avant toute modification aux fonctions du PNC.

**27.02.12 Comité Interligne**

Le comité a pour objectif de faire des recommandations à la compagnie afin de maximiser les avantages et privilèges de transport (politique interligne).

**27.02.13 Comité de repas d'équipage**

Le comité a pour objectif de faire des dégustations et des recommandations pour la sélection des repas d'équipage.

Le comité veille de concert avec la compagnie sur tous les aspects de la nutrition, c'est-à-dire la quantité et la variété.

La compagnie consultera les membres du comité avant l'établissement, le changement ou le renouvellement des repas d'équipage.

Le comité et la compagnie devront instaurer des pratiques nutritionnelles qui permettent aux PNC d'obtenir un repas à intervalles appropriées, en accord avec le guide alimentaire canadien.

Les dispositions de cet article sont censées couvrir la majorité de situations. Quelques ajustements aux repas d'équipage peuvent être nécessaires sur certains itinéraires afin de maintenir un niveau approprié de nutrition. Ce faisant lorsque les normes impliquant la qualité, la quantité et/ou la variété des repas seront considérées déficientes ou en détérioration ; la compagnie s'engage à corriger la situation dans les 30 jours suivant la réception écrite de la plainte par le comité des repas d'équipage.

**27.02.14 Comité de retraite**

La compagnie reconnaît le mandat du comité de retraite qui est de surveiller les performances du régime et d'informer les PNC de son fonctionnement. Un seul membre de ce comité est délégué pour siéger au comité patronal syndical de surveillance des placements du programme.

Les membres du comité de retraite et la compagnie se réunissent au besoin, mais au moins une fois par année.

**27.02.15 Équité en matière d'emploi.**

Ce comité est formé d'un représentant du syndicat qui se réunit avec les autres groupes d'employés et la compagnie. Dans la mesure du possible, ce représentant doit est membre d'un des 4 groupes désignés.

Le comité crée un forum pour le partage d'information et l'élaboration d'autres mécanismes qui permettront à tous les employés d'Air Transat de se familiariser avec les objectifs en matière d'équité en emploi. De plus, le comité contribue à veiller à la mise en œuvre du programme d'équité en emploi pour élaborer des pratiques d'emploi justes, équitables et libres.

Le comité participe à l'ensemble du processus en :

- aidant à établir, communiquer, promouvoir et mettre en œuvre l'équité en emploi dans le milieu de travail;
- établissant les besoins propres aux groupes désignés au sein de l'organisation;
- participant à l'évaluation de l'ensemble des politiques et pratiques d'emploi, écrites ou verbales, pour s'assurer qu'elles ne représentent pas des obstacles à l'emploi au sein des groupes désignés;
- participant à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du programme d'équité en emploi.

Le comité fait rapport annuellement sur la représentation des quatre groupes désignés dans leur milieu de travail et sur les mesures qu'ils ont prises pour assurer une pleine représentation.

## ARTICLE 28 PROCÉDURE DE RÉCLAMATION

**Préambule** Les deux parties à la présente convention souhaitent que les réclamations soient réglées dans les plus brefs délais. Le PNC qui a lieu de se plaindre doit d'abord tenter de régler le cas avec un superviseur du service en vol. Il peut être accompagné d'un représentant du syndicat.

**28.01** Aux fins des articles et de la présente convention, le terme réclamation (grief) s'applique à toutes les divergences d'opinions concernant l'interprétation, l'application, l'administration, la prétendue violation de la convention collective ainsi que toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

La procédure de réclamation d'ordre général peut être entamée par le syndicat aux échelons supérieurs appropriés selon la nature et la portée du cas.

La procédure de réclamation comporte deux niveaux servant à régler la réclamation pour éviter de se rendre à l'arbitrage. Ces deux niveaux sont :

**Niveau I**

Rencontre avec le chef performance du service en vol ou le représentant de la base d'affectation du PNC.

**Niveau II**

Rencontre avec le vice-président du service en vol ou son représentant ainsi qu'avec un représentant des ressources humaines.

**28.02** Tout PNC ou groupe de PNC qui s'estime lésé, ou le syndicat, peut recourir à la procédure prévue au présent article, sous réserve que la réclamation soit présentée au plus tard 60 jours après que l'incident à l'origine de la réclamation est raisonnablement connu du ou des plaignants. Par ailleurs, le PNC qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement et qui s'estime injustement traité, peut présenter une réclamation par l'intermédiaire du syndicat dans les 15 jours de la réception de la décision de la compagnie, samedi, dimanche et jours fériés non compris.

Le syndicat peut déposer directement au niveau II de la procédure de réclamation tout grief ayant trait au congédiement d'un PNC et tout grief concernant du harcèlement au travail conformément à l'article 34.023.

**28.03** Une audition doit être tenue par la compagnie dans les 15 jours suivant la réception d'une réclamation au niveau I.

Toute décision doit être rendue dans les 15 jours de l'audience et communiquée par écrit aux parties intéressées, y compris pour le syndicat : le(s) plaignant(s), le(s) président(s) de la section locale approprié(s) et le président de la composante. A défaut de réponse dans les délais ci-dessus, ou si le syndicat est en désaccord avec la décision rendue, celui-ci peut interjeter appel au niveau II de la procédure dans les 15 jours suivant l'une ou l'autre des éventualités ci-dessus mentionnées.

**28.04** Les délais ne comprennent pas les samedis, dimanches et jours fériés et leur prolongation est sujette à entente mutuelle formulée par écrit.

**28.05** Toute décision n'ayant pas fait l'objet d'un appel dans les délais prescrits, est définitive et exécutoire.

**28.06** Le PNC convoqué comme témoin par le syndicat se voit accorder, sous réserve des besoins du service, le temps nécessaire à sa déposition ainsi que les facilités de transport, selon disponibilité, pour se rendre à l'audience et en revenir.

**28.07** Suivant la réception de l'avis du syndicat de porter la réclamation au niveau II, la compagnie a 15 jours pour tenir une audience, et 15 jours suivant cette dernière pour informer le syndicat de sa décision finale.

**28.08** À défaut de règlement au niveau II, le syndicat peut entamer la procédure d'arbitrage conformément à l'article 30 dans les 60 jours qui suivent la réception de la décision de la compagnie suivant le niveau II.

**28.09** Les parties conviennent en principe qu'un processus de médiation peut s'avérer utile pour résoudre des litiges. Les parties s'engagent mutuellement à envoyer en médiation tout litige n'ayant pas été résolu au niveau II. La rémunération et les dépenses du médiateur seront payées à parts égales par les deux parties. Chaque partie sera responsable des coûts engagés par ses témoins.

**28.10** À la demande de la compagnie, l'employé est libéré pour assister aux rencontres prévues au présent article à la demande de la compagnie et a droit à 4 crédits rémunérées pour chaque réunion/audience avec la compagnie, s'il est libéré d'un vol, aux crédits d'heures de vol prévues pour le vol.

**28.11** À la demande écrite du syndicat ou de la compagnie, l'autre partie doit fournir des copies de tous documents pertinents au grief. L'employeur doit envoyer les documents nécessaires au syndicat dans les 10 jours ouvrables suivant la demande.

## ARTICLE 29 MESURE DISCIPLINAIRE, CONGÉDIEMENT ET DOSSIER PERSONNEL

**29.01** Les parties reconnaissent que lors de la formulation des dispositions du présent article, elles ont reconnu et souscrit aux principes suivants, dans le cas de toute mesure disciplinaire ou de tout congédiement.

a) Progression de la sanction dans les limites reconnues par la jurisprudence;

b) Il est dans l'intérêt de tous de réhabiliter l'employé plutôt que de recourir à des mesures disciplinaires.

La compagnie exerce ses droits en vertu des présentes de façon juste et raisonnable, de bonne foi, et sans discrimination, de manière cohérente avec les dispositions de la convention collective.

**29.02** Lorsqu'on envisage d'imposer une mesure disciplinaire le PNC visé peut être relevé de ses fonctions pendant une période maximale de 14 jours civils consécutifs avec solde afin qu'une enquête approfondie puisse être effectuée.

Lorsque la compagnie rencontre un PNC afin de l'aviser de l'imposition d'une mesure disciplinaire, ce dernier peut être accompagné d'un représentant syndical.

La compagnie doit faire diligence dans la conduite de l'enquête et décider la mesure disciplinaire s'il y a lieu, dans un délai raisonnable.

**29.03** La compagnie informera le PNC et le syndicat par écrit, par lettre et/ou par courriel de toutes réunions d'enquête et de discipline auxquelles l'employé doit assister, au moins 48 heures avant une telle réunion. Ce préavis peut être réduit si entendu entre la compagnie, le syndicat et l'employé. Cet avis comportera la date et l'heure des réunions ainsi que la raison ou l'incident faisant objet de l'enquête, et mentionnera que le PNC a le droit de recourir à la présence d'un représentant syndical. Si aucun représentant syndical n'est disponible, la réunion aura lieu à une autre date dont les parties auront convenu d'un commun accord. Si un PNC est en congé sans solde et à l'extérieur de sa base domiciliaire, il ne sera pas tenu d'assister à une telle réunion avant son retour.

**29.04** Le PNC à l'égard duquel on envisage de prendre une mesure disciplinaire doit en être informé avant que ne soient prises les dispositions officielles à cet effet, à moins qu'on ait tenté raisonnablement mais sans succès d'entrer en contact avec lui.

**29.05** Lorsqu'on considère qu'il est nécessaire de prendre une mesure disciplinaire à l'égard d'un PNC, ce dernier doit en être avisé par écrit, avec copie au président de la section locale et au président de la composante du syndicat. L'avis doit lui préciser le motif de la mesure disciplinaire.

**29.05.01** Le PNC suspendu est retiré de la liste de paie pour le nombre de jours que dure la suspension et voit son minimum mensuel garanti et sa limitation maximale réduits de 2 heures 10 minutes par jour de suspension.

**29.06. Dossier personnel**

La compagnie tient, pour chacun des PNC, un dossier personnel, excluant les rapports d'appréciation effectués par les directeurs de vol ou directeurs de vol entraîneur.

Si une mesure disciplinaire est envisagée contre un PNC, la compagnie ne peut tenir compte que des mesures disciplinaires imposées lors des 24 mois précédant la nouvelle offense.

À la demande du PNC, toute documentation relative à une mesure disciplinaire antérieure à 24 mois doit être retirée de son dossier personnel. La compagnie peut conserver au dossier personnel la documentation relative à une mesure disciplinaire de 24 mois lorsque le PNC a fait l'objet d'une mesure disciplinaire de même nature au cours du dernier 24 mois.

Nonobstant ce qui précède, toute documentation relative à une mesure disciplinaire antérieure à 36 mois est réputée être retirée du dossier personnel.

**29.06.01 Confidentialité**

Le dossier personnel du PNC est tenu entièrement confidentiel et ne peut en aucun cas être accessible à aucune autre personne que les responsables du service des opérations et du service des ressources humaines de la compagnie et ce, dans l'exercice de leurs fonctions.

**29.06.02 Consultation du dossier personnel**

En présence d'un représentant autorisé de la compagnie, un PNC peut consulter son dossier personnel en autant qu'il le fasse à des heures raisonnables et peut être accompagné d'un représentant du syndicat.

La compagnie peut imposer des frais raisonnables de photocopies si le PNC demande une copie de son dossier personnel.

**29.07** À la demande du syndicat ou de la compagnie, l'autre partie doit fournir des copies de tous documents pertinents à l'enquête.

**29.08** À la demande de la compagnie, l'employé est libéré pour assister aux réunions dont il est question au présent article et il a droit à 4 heures de rémunération pour chaque réunion/audience avec la compagnie ou, s'il est libéré d'un vol, aux crédits d'heures de vol prévus pour le courrier.

**29.09** Tout rapport de vol ou toute évaluation ou tout autre document contenant un commentaire défavorable sur un PNC doit être lu et signé par celui-ci.

Tout autre document contenant un commentaire défavorable sur un PNC doit être lu et signé par celui-ci si la compagnie entend l'utiliser pour des fins disciplinaires. Dans l'éventualité ou le document ne peut pas être remis en format papier il sera communiqué en utilisant un outil de communication approprié permettant au PNC concerné d'en prendre connaissance.

Le document doit lui être remis pour signature avant toute réunion d'enquête ou disciplinaire.

Le PNC ne peut refuser de signer un tel document cependant, sa signature n'équivaut pas à une reconnaissance du bien-fondé du document ou du commentaire.

## ARTICLE 30 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

**30.01** Tout grief non réglé selon les articles 28 et 29 peut être soumis à un arbitre nommé conjointement par les parties. La partie qui demande l'arbitrage doit en aviser l'autre dans les 60 jours qui suivent la décision de la compagnie, et lui proposer au moins un arbitre. Si, dans les 15 jours civils suivant la réception de l'avis de demande d'arbitrage, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles demandent au Ministre du Travail d'en nommer un.

**30.02** L'arbitre a pleine compétence sur les matières que lui confère cette convention collective.

**30.03** L'arbitre ne peut prendre de décisions contraires aux dispositions de la présente convention, qu'il ne peut altérer, modifier, ni amender d'aucune façon.

**30.04** L'arbitre doit établir sa propre procédure dans le respect des principes de la justice.

**30.05** L'arbitre a pleine autorité en matière de griefs venant en appel pour rendre toute décision juste et équitable sur l'interprétation, l'application et la prétendue violation de la convention collective et sur tout grief à caractère disciplinaire.

**30.05.01** En cas d'appel en matière de mesures disciplinaires ou de congédiement, l'arbitre a compétence pour déterminer si la mesure disciplinaire, ou le congédiement décidé par la compagnie, était juste et légitime.

**30.05.02** En cas d'appel en matière de mesures disciplinaires ou de congédiement, l'arbitre peut maintenir la décision ultime de la compagnie, disculper entièrement le PNC et le réintégrer avec rétribution des heures perdues, ou rendre toute autre décision qu'il estime juste et équitable.

**30.05.03** Dans le cas où l'arbitrage a pour effet de réintégrer le PNC dans ses fonctions, tout redressement de salaire prévu par la décision est versé au PNC dans les 30 jours suivant la réception de la décision.

**30.05.04** Les décisions de l'arbitre sont irrévocables et engagent le syndicat, la compagnie et le PNC.

**30.06** La compagnie transmet au syndicat une copie de tout document et matériel pertinent au grief.

**30.07** Pour toute audience d'arbitrage, le plaignant est libéré pour les dates d'audience. Les PNC convoqués comme témoins se voient accorder le temps nécessaire à leur déposition ainsi que les facilités de transport au sein du réseau de la compagnie.

Sous réserve de l'article 14.03 chaque partie assume les frais de relève de ses témoins respectifs.

**30.08** Les honoraires et les frais de l'arbitre sont partagés également entre chacune des parties.

**30.09** L'article 30 ne peut en aucune façon limiter, restreindre ou diminuer les droits et privilèges conférés par la loi à l'une ou l'autre partie.

## ARTICLE 31 PAS D'INTERRUPTION DE TRAVAIL

**31.01** En raison de la procédure ordonnée de règlement des griefs, aucun PNC ne doit faire la grève et le syndicat ne déclare ou n'autorise une grève par aucun de ses membres du PNC et la compagnie accepte de ne déclarer ou ordonner un lock-out contre tout employé jusqu'à ce que les exigences dictées par le Code canadien du travail aient été satisfaites. De plus, les parties s'engagent à n'exercer aucun moyen de pression durant la durée de cette convention collective.

**31.01.01** Pour les fins de cet article les mots « grève » et « lock-out » ont la même signification que ceux utilisés par le Code canadien du travail.

**31.02** Il est convenu que le syndicat ou le PNC n'interrompront pas le travail en raison d'un différend ou d'un désaccord entre individus, sociétés, syndicats ou associations qui ne sont pas signataires par la présente convention dans la mesure où la compagnie prend les mesures nécessaires afin d'assurer en tout temps la sécurité de son personnel de cabine durant ces conflits.

Un PNC qui refuse de traverser une ligne de piquetage légale d'un syndicat du secteur aérien qui n'est pas signataire de la présente convention collective, ne peut être discipliné pour ce seul motif si la compagnie n'a pas assuré sa sécurité conformément à l'alinéa précédent.

**31.03** La compagnie s'engage à ne jamais mettre en contact son personnel de cabine avec du personnel de remplacement (briseurs de grève) qui effectueraient les tâches normalement dévolues au PNC, ou que la compagnie positionnerait sur ses vols en prévision d'un conflit éventuel.

## ARTICLE 32 RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

### 32.01 Assurances

#### 32.01.01 Régime d'assurance collective et sommaire des avantages

La compagnie s'engage à maintenir au profit des membres du PNC ayant complété 3 mois de période d'attente un régime flexible d'assurance collective. La compagnie financera à 100 % pour ses employés les protections obligatoires suivantes :

- Assurance-vie (1 fois le salaire annuel);

- Décès et mutilation par accident (1 fois le salaire annuel);
- Assurance invalidité court terme;
- Maladie (Soins de base);
- Soins dentaires (Soins de base).

et à 50 % pour les personnes à charge les protections obligatoires suivantes :

- Maladie (Soins de base);
- Soins dentaires (Soins de base).

**Partage de coûts** L'employé défraie 100 % des coûts du régime d'assurance salaire de longue durée et le coût total des options choisies pour les différentes protections disponibles.

Nonobstant ce qui précède, l'employé bénéficie d'une protection individuelle de base obligatoire pour les déboursés médicaux ainsi que pour l'assurance-vie à compter de son premier jour d'affectation.

**Protections obligatoires**

**a) Assurance vie et décès et mutilation par accident**

Une fois le salaire annuel établi sur la base de 900 heures par année (75 heures par mois) fois le taux horaire applicable arrondi au multiple supérieur de 1 000.

**b) Assurance invalidité de courte durée**

Tout PNC ayant droit à l'assurance-invalidité bénéficiera d'une prestation de :

66 2/3 % du salaire hebdomadaire (75 heures x taux horaire + prime si applicable x 12, divisé par 52 semaines) jusqu'à un maximum de 1 000,00 $ en cas d'invalidité d'une durée maximale de 15 semaines (un délai de carence de 7 jours de calendrier**,** incluant les journées blanches, est applicable à chaque période d'invalidité).

Le taux horaire utilisé est le plus élevé des 2 taux suivants :

- Taux de salaire actuel + prime actuelle; ou
- Taux de salaire actuel + moyenne de la prime, calculée pour la période antérieure des douze (12) derniers mois.

Ce calcul vise à corriger l'effet des fluctuations sur les primes directeur de vol.

**c) Assurance invalidité longue durée**

60 % de la portion du salaire mensuel inférieur à 2 083,00 $ et 45 % de l'excédent en cas d'invalidité se prolongeant au-delà de 15 semaines.

Les employés ayant choisi l'option d'indexation bénéficient d'un ajustement des prestations d'invalidité de longue durée selon les variations de l'indice des prix à la consommation jusqu'à un maximum de 3% par année.

Aucune prestation hebdomadaire n'est payable relativement à une invalidité ayant débuté durant une période de mise à pied ou durant un congé sans solde d'une durée prévue ou supérieure à 31 jours.

**d) Assurance-maladie**

Tout PNC ayant encouru des frais médicaux (hospitalisation, médicaments, traitements et frais paramédicaux) couverts par l'assurance est remboursé selon les dispositions de la police d'assurance en vigueur.

**e) Assurance pour frais de soins dentaires**

Tout PNC ayant encouru des frais de soins dentaires est remboursé selon les dispositions de la police d'assurance en vigueur.

**32.02 Maintien des avantages lors d'absences**

Les protections d'assurances seront maintenues en vigueur lors de mises à pied d'une durée prévue inférieure à 31 jours et lors de congés de maternité. Les mêmes protections seront maintenues pour toute la durée d'un congé pour soins d'enfants ainsi que l'année de congé sans solde supplémentaire prévu à l'article 17.06.04, ainsi que les congés sans solde prévu à l'article 13.01 et 13.02, sauf en cas d'indication contraire du PNC. Dans toutes les situations ci-dessus mentionnées, le PNC doit rembourser à la compagnie le montant équivalent à sa participation aux programmes pour lesquels il paie normalement sa prime par chèque postdatés.

Nonobstant ce qui précède, tout PNC domicilié au Québec doit maintenir en vigueur sa protection d'assurance médicaments pour la durée de son absence lors d'un congé pour soins d'enfants. Le PNC doit rembourser à la compagnie le montant équivalent à sa prime par chèques postdatés.

Pour toute absence en congé sans solde d'une durée de 31 jours ou moins, la compagnie maintient le régime d'assurance selon les choix inscrits par le PNC. Celui-ci rembourse la prime totale en deux versements prélevés sur la paie lors de son retour.

**32.03 Avantages complémentaire de retraite**

Au moment de son départ à la retraite, le PNC a l'option de choisir des avantages complémentaires de retraite individuels proposés par l'assureur. Le coût de tels avantages sera à la charge du PNC retraité.

**32.04 Contrat d'assurance**

**Comité paritaire des assurances collectives** Un comité paritaire est mise en place en vertu de l'article 27.02.09.

a) Nonobstant ce qui précède, le contrat d'assurance est la copie légale quant à l'interprétation et à la validation des protections et bénéfices d'assurances et que le syndicat a accès à une copie de toute police d'assurance, régissant tout régime d'assurance qui couvre le PNC.

b) Le régime d'assurances collectives actuellement en vigueur, le demeure pour la durée de cette convention et toute modification doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

c) **Conjoints de même sexe** De plus, les conjoints de même sexe font partie intégrante de la couverture de personnes à charge de l'assurance collective.

d) **Mesures législatives** En cas de réduction, par suite d'une mesure législative ou autre, d'une prime payable par la compagnie pour toute prestation dont bénéficient les membres du PNC, l'économie ainsi réalisée servira à augmenter certains bénéfices ou à réduire les primes exigées.

**32.05 Prestation de survivant**

En cas de décès d'un PNC, le(la) conjoint(e) et les personnes à charge qui lui survivent maintiennent leur droit à toutes les prestations d'assurance conformément à l'article 32 s'ils étaient des bénéficiaires enregistrés du régime d'assurance au moment du décès. L'employeur défraie tous les coûts associés pendant un maximum de deux ans.

## ARTICLE 33 RÉGIME DE RETRAITE

### 33.01 Régime de Retraite Multi Sectoriel (RRMS)

Tout PNC qui a complété sa période de probation adhère obligatoirement au Régime de Retraite Multi Sectoriel.

1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

- Régime - un véhicule de retraite déterminé par le syndicat.

  Salaire applicable - le salaire de base pour les heures effectuées (incluant les primes de directeurs de vol et directeurs de vol adjoint), en plus de ce qui suit :

  I. la partie des heures rémunérées au taux des heures normales effectuées pendant un congé;

  II. la rémunération de congé, pour les heures non effectuées; et

  III. la paye de vacances.

- Les autres versements, primes, indemnités et paiements de cet ordre sont exclus.

- Employé admissible - Les employés à temps plein ou à temps partiel membres de l'unité d'accréditation ayant complété six (6) mois de service et leur période de probation selon les dispositions de la convention collective.

L'employeur et chaque employé admissible régi par la présente convention collective doit cotiser, pour chaque période de paie :un montant équivalant aux montants des cotisations sur le tableau ci bas :

Au 1er novembre 2016, part de l'employeur 5.5% et part de l'employé 5%;

Le PNC en congé sans solde et qui le désire est admissible et doit payer sa part et la part de l'employeur.

Les cotisations des employés et de l'employeur doivent être remises au régime par l'employeur dans les 15 jours calendrier suivant la fin du mois civil au cours duquel prend fin la période de paie à laquelle s'applique les cotisations.

Le syndicat reconnaît et convient que, outre les cotisations qu'il verse au régime conformément au présent article, l'employeur n'est pas tenu de contribuer au coût des prestations fournies par le régime, et n'est pas responsable de fournir ces prestations.

Le syndicat et l'employeur reconnaissent et conviennent qu'en vertu des lois et/ou règlements actuels en matière de pensions, l'employeur n'est pas tenu de combler un déficit qui pourrait survenir dans le régime, mais est tenu de ne cotiser que le montant exigé en vertu de la convention collective en vigueur entre les parties.

Il est entendu et convenu par l'employeur et par le syndicat qu'advenant une modification des lois ou règlements actuels en matière de pensions en vertu de laquelle l'obligation de l'employeur de cotiser au régime excéderait le montant stipulé dans la convention collective alors en vigueur, les parties négocieront une méthode destinée à libérer l'employeur de cette obligation accrue dans la mesure où l'obligation excède celle qui incomberait à l'employeur si le régime était un régime à cotisations déterminées.

L'employeur accepte de fournir à l'administrateur du régime, de façon ponctuelle, tous les renseignements nécessaires en vertu de la Loi sur les régimes de retraite, L.R.O. 1990, Ch. P-8, avec ses modifications, et de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada) dont l'administrateur pourra raisonnablement avoir besoin à des fins d'enregistrement et de traitement des cotisations au régime et des prestations de retraite. Si ces renseignements sont conservés sous forme électronique par l'employeur, ils doivent être fournis sous cette forme au régime si l'administrateur en fait la demande.

- Pour plus de précision, les renseignements nécessaires pour chaque employé admissible en vertu de l'article 5 de la convention incluent :

  I. À fournir une seule fois au commencement du régime :

     - Date d'embauche,
     - Date de naissance,
     - Date de la première cotisation,
     - Liste d'ancienneté, incluant le nombre d'heures depuis la date d'embauche à la date d'inscription au fonds de l'employeur (aux fins du calcul du droit à pension pour services passés).

  II. À fournir avec chaque remise :

     - Nom,
     - Numéro d'assurance sociale,
     - Remise mensuelle,
     - Gains ouvrant droit à pension,
     - Cotisations cumulatives à ce jour,
     - Portion de l'employeur des arriérés dus à cause d'une erreur, ou d'une inscription tardive par l'employeur.

III. À fournir au début et en cas de modification du statut :

- Adresse complète,
- Date de fin d'emploi (MM/JJ/AA),
- État civil,

L'employeur convient d'être lié par les conditions de la présente entente et déclaration de fiducie et par les règles et règlements du régime adopté par les administrateurs du régime, avec toutes leurs modifications successives. De plus, l'employeur convient de conclure une entente de participation avec les administrateurs du régime sous la forme ci-annexée (Annexe E).

### 33.02 Régime de participation différée aux bénéfices/Régime enregistré d'épargne-retraite (RPDB/REER)

#### 33.02.01 Principes généraux

En plus du Régime de Retraite Multi Sectoriel (RRMS), ce programme comporte deux parties, distinctes mais indissociables : un REER et un RPDB.

La cotisation de l'employé au REER sera de 350,00$ et se fera par le biais de retenues salariales, avec ajustement immédiat des impôts.

L'employé peut cotiser davantage selon les modalités définies dans le régime.

La cotisation de l'employeur au RPDB, au nom de l'employé, versée le 15 février de chaque année, sera de 350,00$ par an.

#### 33.02.02 Modalités, conditions et informations

La compagnie rend disponible au PNC une brochure expliquant les modalités pratiques du RPDB/REER et fournit au syndicat copie des régimes et de leurs règles de régie (REER, RPDB).

Les employés hors du Québec ont le choix d'investir les fonds du RPDB directement dans un REER, y compris la contribution de l'employeur.

#### 33.02.03 Utilisation du RÉER collectif

Le PNC peut utiliser le REER collectif pour y déposer les versements reçus en montant forfaitaires prévus à l'article 24 ainsi que le solde monnayable des crédits de maladie et tout versement exceptionnel de journées de vacances tel que prévu à l'article 15.05.

## ARTICLE 34 NON DISCRIMINATION

### 34.01 Discrimination

Le PNC ne peut faire l'objet de pressions, de contraintes ni de discrimination de la part de la compagnie pour des questions de race, de pays d'origine ou de descendance, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'état civil, d'allégeance politique, de grossesse, d'orientation sexuelle, de transsexualité, de langue, de condition sociale, de lieu de résidence, de son statut d'officier syndical, de restrictions ou les restrictions ressenties ou d'utilisation d'un moyen pour palier à ces restrictions ou restrictions ressenties.

## 34.02 Harcèlement

Tout PNC a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. La compagnie doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

### 34.02.01 Définition

Le harcèlement s'entend de tout commentaire vexatoire ou comportement dont son auteur sait ou devrait savoir qu'il est importun tel que l'intimidation, l'exclusion, le délaissement ou l'abus de pouvoir. Le harcèlement s'entend d'un comportement qui crée un milieu d'intimidation, de menace, de coercition ou d'hostilité. Le harcèlement s'entend aussi de tout comportement, propos, geste ou contact qui est de nature à offenser ou humilier un PNC quant à l'un ou l'autre des critères énoncés à l'article 34.01 ou qui, sur un même plan, peut être raisonnablement interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

Sans limiter la définition à l'article 34.02.01, il est entendu que le harcèlement sexuel préoccupe plus particulièrement les deux parties. De ce fait, il est entendu que le harcèlement sexuel inclut, mais n'est pas limité à :

01. toucher non nécessaire, tapotage;
02. propos suggestifs ou autres abus verbaux;
03. invitations compromettantes;
04. lorgner le corps d'une personne;
05. demandes de faveurs sexuelles;
06. agression physique;
07. utilisation de pouvoir, ou d'intimidation pour l'obtention de faveurs sexuelles.

### 34.02.02 Énoncé de principes

01. La compagnie doit informer tout son PNC, ainsi que son personnel cadre, que toute violation de cette politique peut engendrer des mesures disciplinaires. La compagnie doit également appliquer cette politique au PNC en formation initiale.
02. Les cas de harcèlement sexuel et de toutes autres formes de harcèlement sont considérés discriminatoires et la compagnie s'engage à les traiter rapidement.
03. La compagnie reconnaît le principe qu'il est de sa responsabilité de maintenir un environnement libre de toute discrimination, et le syndicat s'engage, dans la mesure du possible, à informer le PNC de la politique actuellement en vigueur et à l'y sensibiliser davantage.

### 34.02.03 Politique afin de contrer le harcèlement

Les parties s'entendent pour dire que le harcèlement doit faire l'objet de mesures préventives et correctives. Pour ce faire, toute plainte sera traitée avec sérieux et célérité.

Afin de traiter rapidement et efficacement les plaintes de harcèlement, la compagnie et le syndicat conviennent de la procédure suivante :

Un cadre du département des ressources humaines est responsable de conseiller les victimes, de les assister et de recevoir leurs plaintes. Le département du Service en vol ne sera pas impliqué dans le processus d'assistance et de réception de la plainte pour harcèlement.

Lorsque nécessaire, ce responsable peut s'adjoindre une personne extérieure à Air Transat, qui a reçu une formation comme conseiller et offrir de l'aide aux victimes de harcèlement.

### 34.02.04 L'enquête

L'enquête doit assurer :

01. la confidentialité des plaintes et des enquêtes;
02. le droit des deux parties d'être entendues et de se faire accompagner d'un représentant syndical de leur choix;
03. le droit des parties d'être informées, par écrit, de toute décision relative au litige;
04. le droit pour la prétendue victime de pas travailler en compagnie du prétendu harceleur, et cela sans préjudice ni de droit ni de salaire pour la prétendue victime;
05. le droit de la prétendue victime d'être protégée contre toute forme de représailles;
06. le droit pour la prétendue victime à ce qu'aucune information relative à sa vie personnelle, à son mode de vie et à sa tenue vestimentaire ne soit prise en considération durant l'enquête interne, y compris son dossier personnel;
07. La décision résultant de l'enquête et les mesures prises par la compagnie sont communiquées par écrit au plaignant et au prétendu harceleur;
08. Sur recommandation de la personne responsable de mener l'enquête, la compagnie peut imposer des sanctions appropriées, proportionnellement au tort causé;
09. Les deux parties en causes seront informées sur une base régulière de l'évolution du dossier.
10. Lorsque la compagnie convoque un PNC à une enquête, le PNC a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

**34.03** Tout PNC se croyant victime de harcèlement peut exercer les recours prévus aux articles 28 niveau II, 29 et 30 et par la loi canadienne des droits de la personne.

**34.04** La compagnie doit afficher sa politique sur le harcèlement dans les salles d'équipage et en donner un exemplaire au syndicat.

**34.05** L'employeur offrira une formation sur la lutte contre le harcèlement dans le cadre de la formation initiale

## ARTICLE 35 PRIVILÈGES DE TRANSPORT

### 35.01 Régime actuel et bonification

Air Transat assure à ses membres du PNC des réductions de tarifs.

**NOTE** : Il est toutefois convenu que le PNC bénéficie des privilèges interligne 6 mois après sa date d'embauche.

**35.01.01** La compagnie offre à chacun des membres du PNC, à leurs parents (père, mère, conjointe du père, conjoint de la mère, parents adoptifs et gardiens légaux), enfants, conjoint et/ou conjoint de fait, incluant conjoint de même sexe, les bénéfices de voyages gratuits ou à tarifs réduits sur les vols de la compagnie et selon les politiques de la compagnie.

Le PNC régulier a accès à tous les avantages de tarifs réduits offerts par d'autres transporteurs aériens, conformément aux ententes passées ou à être passées entre la compagnie et les autres compagnies aériennes.

Le PNC qui est en mis à pied bénéficie des privilèges du Service interligne pendant une durée d'au moins 2 mois suivant la date initiale de sa mise à pied.

La compagnie convient de former un comité des privilèges de transport formé de représentants des différents groupes d'employés, incluant au moins un représentant syndical.

### 35.02 Passes confirmées

L'employé (PNC) peut voyager avec une personne autre que celles qui bénéficient des privilèges de billet confirmé, tel que défini dans à l'article 35.01.01. Cependant, cette personne ne peut bénéficier d'un tel privilège que si elle est accompagnée par l'employé (PNC).

### 35.03 Billets stand-by

Le compagnon de voyage d'un employé (PNC) accompagnant celui-ci, peut bénéficier d'une place disponible, moyennant le paiement de 150,00$ effectué au bénéfice de la compagnie.

### 35.04 Utilisation des vols de convoyage pour voyages d'agrément

La compagnie signifie son accord de principe à l'utilisation des vols de convoyage lors de voyages d'agrément dans le mesure où il n'y a pas de coûts additionnels à la charge de la compagnie pour les mesures de sécurité, le respect des normes gouvernementales (entre autres le besoin de PNC en devoir lors du ou des vols) ou pour toutes autres raisons.

## ARTICLE 36 PLAN DE PARTICIPATION AUX PROFITS

À compter de l'année financière 2017, couvrant la période du 1er novembre 2016 au 31 octobre 2017, le PNC bénéficie du programme de participation aux profits mis en place par la Compagnie selon les dispositions suivantes :

**36.01** Annuellement, un boni aux employés est calculé sur la base de cinq pour cent (5 %) des profits avant dividendes, éléments inhabituels, bonis à la haute direction et impôts de Transat A.T. inc. pour l'exercice se terminant le 31 octobre de chaque année;

**36.02** Le boni est calculé en fonction des résultats consolidés et vérifiés de l'entreprise et distribué aux employés participants au prorata de leur salaire gagné durant la période de référence. Le salaire gagné inclut tous les revenus à l'exception de la cotisation de la Compagnie au régime de retraite du PNC et du boni versé au cours de l'année de référence.

Exemple du calcul du boni

En supposant une masse salariale de 198 millions de dollars

Profits avant impôts de 30 000 000 $
30 000 000 $ x 5 % = 1 500 000 $ / 198 000 000 $ = 0,757 %
Pour un salaire gagné de 50 000 $ = 378.50 $ de boni

**36.03** Les renseignements concernant les profits avant dividendes, éléments inhabituels, bonis à la haute direction et impôts de Transat A.T. ainsi que la masse salariale utilisée pour déterminer le boni annuel sont transmis par écrit à l'Association, au plus tard le 15 janvier de chaque année.

**36.04** Pour être admissible au boni, le PNC doit avoir été à l'emploi de la Compagnie durant l'année de référence du boni. Si, au moment du versement, le PNC est absent ou en mise à pied, le boni lui est versé selon ses instructions.

**36.05** Si les résultats financiers sont atteints, le paiement du boni est effectué le ou vers le 15 février.

## ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**37.01** Toutes les clauses et les dispositions de cette convention sont assujetties à la législation actuelle ou future. Toutefois, si une clause de cette convention devenait nulle par législation actuelle ou future, cette invalidation ne doit pas invalider les autres clauses de cette convention et elles demeurent en pleine force et effet.

Il est entendu que la réglementation des programmes de vols fait partie intégrante de la convention collective.

**37.02** La compagnie doit aviser le syndicat de l'introduction prévue d'un nouveau type d'appareil aussitôt que possible et pas plus tard que la date officielle d'avis donnée par la compagnie à Transports Canada. Une copie de cet avis ou une attestation de celle-ci est donnée au syndicat.

Dans les 14 jours suivant la date de l’avis émis à Transports Canada, ou plus tôt après entente entre les parties, la compagnie et le syndicat entreprennent des négociations pour résoudre la question de la composition de l’équipage selon l’article 7.04.12.

En l’absence d’une entente dans les 30 jours suivant la date du début des discussions, rien n’empêche la compagnie de mettre le nouvel appareil en service. Le syndicat peut alors déposer un grief et recourir directement à l’article 30.

Quant aux méthodes de service, de l’équipement d’urgence de l’office, des installations destinées au PNC, nouvelles classes de service, nouvelles cabines, nouvelles sections et la configuration de l’avion, la compagnie consulte le syndicat avant leur adoption.

**37.03** Cette convention est en vigueur à compter de sa ratification jusqu'au 31 octobre 2021 sous réserve des modifications apportées par entente écrite entre les parties.

**37.04** La présente convention collective continue, à compter de la date d’expiration, à engager les parties d'année en année, sauf notification écrite par l'une d'elles de son désir de la réviser, adressée à l'autre au plus tard 45 jours civils avant la date d'expiration de la convention.

**37.05** Une fois qu'une telle notification de négociation est remise en vertu des présentes, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

**En foi de quoi, les parties ont signé ce**

**AIR TRANSAT A.T. INC.**

Jean-François Lemay
Président, Air Transat

Julie Belanger
Directrice principale, ressources humaines

Dominique Jalbert
Chef, relations de travail

Suzanne Lapointe
Directrice, Planification gestion équipages

Des Ryan
Vice-Président, Service en vol

Karin Gragtmans
Directrice, Service en vol

Nathalie Legault
Coordonnatrice, Service en vol

**S.C.F.P.Division du transport aérien**

Martyn Smith
Présidente de la Composante

Julie Roberts
Vice-Présidente de la composante

Daniel Lafontaine
Secrétaire-trésorier de la composante

Charles-Philippe Lacroix
Président, section locale 4041

Tracy Rowan
Présidente, section locale 4047

Tanya Paterson
Présidente, section locale 4078

Karine Rainville
Représentante syndicale, SCFP

# RÉGLEMENTATION DES PROGRAMMES DE VOL

## ARTICLE R1 INTRODUCTION

### R1.01 Objectifs

La réglementation des programmes de vol a pour objectifs fondamentaux :

**R1.01.01** D'établir une méthode rationnelle d'attribution des vols conforme au principe de l'ancienneté;

**R1.01.02** D'assurer au PNC le repos et la détente qui lui sont nécessaires pour remplir ses fonctions;

**R1.01.03** De pourvoir tous les vols de l'effectif nécessaire d'une manière directe et efficace;

**R1.01.04** Permettre à la compagnie d'assurer l'exploitation de son entreprise avec un maximum d'efficacité.

**R1.01.05** S’assurer que le facteur de fatigue soit pris en compte pour la création des courriers et pour la construction des horaires.

## ARTICLE R2 ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES DE VOL

**R2.01** La compagnie prépare chaque mois une programmation de vol, selon ses besoins opérationnels en accord avec les dispositions de la présente convention.

**R2.02** Dans son rôle conseil, le comité de révision des programmes de vol a la responsabilité de réviser la préparation et l'attribution des programmes de vol et de réserve selon les dispositions de la présente convention. Afin de procéder à la révision de l’attribution des programmes de vol et de réserve, un représentant du comité, à chacune des bases, reçoit le résultat par télécopieur/courriel le 23 de chaque mois au plus tard à 12h00 HNE/HAE et révise conjointement avec la compagnie ledit résultat avant que ce dernier ne soit communiqué au PNC.

**R2.02.01** Toute erreur de fabrication de programmes de vol ou de réserve découverte par le comité est corrigée.

Si la ré-optimisation constitue l’ultime solution permettant de corriger l’erreur constatée, les deux parties décident, conjointement, de son opportunité en tenant compte des solutions alternatives.

Dans l’éventualité d’une ré-optimisation, la période de parution est retardée et le PNC est avisé via E-CREW et un courriel sera acheminé au PNC pour les en aviser.

**R2.02.02** Suite à la parution officielle des programmes de vol et de réserve, le PNC qui soulève une possible erreur d’attribution doit présenter une demande de révision à la planification et/ou au comité et ce, au plus tard le dernier jour du mois courant avant 12h00. Si le PNC n’est pas à sa base domiciliaire lorsque survient la période de contestation mentionnée ci-dessus, le PNC aura 48 heures après son retour à sa base domiciliaire pour présenter sa contestation.

**01.** Si l'erreur soulevée auprès de la compagnie et/ou du comité est en fait justifiée, la compagnie doit la corriger et le PNC concerné doit se voir attribuer le courrier qu'il avait demandé initialement à titre de membre d'équipage supplémentaire. Si cela n'est pas possible, le PNC affecté ne subit aucune perte de rémunération et, si possible, la compagnie aménage l'horaire du PNC en tenant compte du choix de celui-ci et en informe le comité.

**R2.02.03** Le temps de vol incorrectement attribué à un programme par suite d'une erreur de frappe, d'addition ou de typographie, est sujet à rectification dans les calculs relatifs à la rémunération et aux limitations.

**R2.03** Un membre du comité prévu à l'article 27.02.03, pour chacune des bases domiciliaires, est libéré la journée de la parution des programmes de vol. Si une erreur est soulevée, il est également libéré le dernier jour du mois. Il reçoit un crédit de 4 heures par jour ou les crédits prévus à son programme, le plus grand des deux crédits étant retenu.

## ARTICLE R3 COURRIERS

**R3.01** Les courriers sont disponibles dans la salle d'équipage en nombre suffisant et en ligne à partir de 17h00 HNE/HAE le 11e jour de chaque mois et jusqu'à 17h00 HNE/HAE au plus tard le 12e jour de chaque mois, en nombre suffisant. Les prévisions journalières d'effectifs de réserve sont disponibles en même temps. Le PNC aura de 17h00 HNE/HAE le 11e jour jusqu'à midi le 21e jour de chaque mois pour entrer son choix dans le système PBS. Toute révision est présentée au PNC au moment de leur apparition.

**R3.01.01** Une fois la révision des horaire terminée par le comité de révision, la compagnie rendra le choix des programmes de vol disponible au plus tard le 23e jour de chaque mois et ce le plus rapidement possible ou au plus tard à 16h00 HNE/HAE et selon R5.06. La compagnie affichera les programmes de vol pour chaque base (programmes de vol des agents de bord) sur Internet, lorsqu'ils seront disponibles.

**R3.01.02** Les courriers auront une durée maximale de 8 jours et doivent être de moins de 50 heures.

**R3.02** Les programmes de vol réguliers sont établis de façon à ce que le total des heures de vols se rapproche d'une moyenne de 75 heures par PNC en respectant les paramètres prévus à la convention collective.

**R3.02.01** Les programmes de réserve doivent indiquer les jours de service, RAM et RPM, les jours de congé, les jours de congé intouchable et la classe du titulaire.

**R3.02.02** Les programmes de vols réguliers doivent indiquer les jours de congé, les journées blanches ainsi que les courriers, les journées de requalification et les réunions du service en vol.

## ARTICLE R4 RENSEIGNEMENTS D'ATTRIBUTION

Afin de permettre au PNC de choisir leur programme de vol mensuel, une lettre explicative est publiée avec les courriers et inclut les renseignements suivants.

**R4.01** La date et l'heure limite pour l'entrée des données dans le système PBS.

**R4.02** La liste des courriers doit indiquer les renseignements suivants pour chaque vol ou série de vols :

- Date des vols
- Numéro des vols
- Type d'appareil
- Itinéraire
- Per diem par courrier
- Heure locale de départ
- Heure locale d'arrivée
- Crédits de temps de vol
- Courrier langue étrangère
- Facteur de fatigue

Pour les journées de réserve les prévisions journalières d'effectifs sont fournies avec la liste des courriers.

**R4.03** La compagnie affiche, sur l'intranet, les noms du PNC qui requièrent de la formation durant le mois et ce, avant le 12 du mois précédent ou le prochain jour ouvrable si la date d'échéance est un samedi, dimanche ou une journée fériée.

1. le nom du PNC qui requière de la formation durant le mois;
2. les affectations spéciales aussitôt reçues du département du marketing.

**R4.04** À chaque salle d'équipage, la compagnie affiche sur une base annuelle les informations suivantes :

1) le nom du PNC en congés annuels;
2) le nom du PNC cédulé pour des activités du programme de directeur de vol.

**R4.05** L'employeur met à la disposition du PNC un système permettant d'avoir une preuve d'envoi de toutes les demandes.

**R4.06** Le BADÉ doit mettre à la disposition du PNC en escale les renseignements ci-dessus mentionnés à l'article R4.03

**R4.07** Il est de la responsabilité du PNC de vérifier sur le système E-CREW ou avec le service du BADÉ au retour d'une affectation afin de prendre connaissance de tout changement à son programme de vol.

**R4.08** Le BADÉ doit appeler une seule fois le PNC qui est en retard pour leur appel « Phone-in » ou l'enregistrement sur E-CREW. Le BADÉ appellera chaque PNC en retard, au premier numéro qui figure à son dossier.

## ARTICLE R5 ATTRIBUTION DES PROGRAMMES DE VOL

**Préambule** Le PNC doit entrer les données inhérentes à son choix d'horaire avant la date et l'heure de fermeture prévue à l'article R3.01 en utilisant les terminaux disponibles dans chaque salle d'équipage ou par tout autre terminal accessible via Internet ou modem.

**R5.01** L'ancienneté prévaut dans l'attribution des courriers en tenant compte des paramètres prévus à la convention collective.

Tout paramètre pouvant avoir une incidence sur les demandes qui ne figure pas dans la convention collective (ex. : prolongement des périodes de repos des équipages pendant l'hiver) sera inclus dans le système Ibid (info-flash).

### R5.02 Échange de programmes

L'échange de programmes de vol n'est pas autorisé; néanmoins, l'échange de courriers est permis aux conditions stipulées à l'Article R12. Une fois attribué, un programme de réserve peut être échangé avec un autre programme de réserve.

### R5.03 Attribution commune

Lorsque 2 PNC font une demande d'attribution commune, l'attribution se fait en fonction du PNC ayant le moins d'ancienneté.

**R5.03.01 Classes différentes** Lorsque 2 PNC de classes différentes présentent une demande d'attribution commune, seule l'ancienneté du PNC appartenant à la classe inférieure est susceptible d'être écartée.

Dans l'impossibilité d'une attribution commune, chaque attribution se fait conformément à l'ancienneté de chaque PNC concerné.

**R5.04** Le PNC qui omet de soumettre un choix de programme de vol pour un mois donné se voit attribuer un programme de vol en fonction de son choix d'horaire par défaut. Si le PNC n'a pas de choix d'horaire par défaut, il se voit attribuer un programme non attribué.

### R5.05 Reprise du service en cours du mois

Le PNC qui doit rejoindre son poste à une base est régi par les dispositions suivantes.

**Généralités** Le PNC qui doit rejoindre son poste à une base au retour de toute absence prévue à la convention collective, est autorisé à soumettre des choix de programmes de vol avant son retour ou son arrivée, en autant qu'il respecte les délais prévus à l'article R3.01 et se voit attribuer un programme conformément aux modalités courantes.

Dans le cas contraire, il n'est pas autorisé à présenter de choix de programmes de vol et reçoit dès sont retour ou son arrivée à la base, un programme de réserve jusqu'à la fin du mois.

### R5.05.01. Congés de maladie, congé de maternité, congé parental et pour soins d'enfants

Nonobstant ce qui précède, le PNC qui a la confirmation qu'il peut se présenter au travail avant le 18e jour du mois précédent son retour au travail suivant un congé de maladie, de maternité, parental ou pour soins d'enfants, est autorisé à présenter un

choix de programmes et se voit attribuer un programme. Une attestation médicale doit accompagner la demande.

Un PNC qui est déclaré apte au travail après la fin de la période de demande de programmes se voit attribuer tout vol hors programme disponible et/ou un programme de réserve. Si des journées de réserve doivent être appliquées à l'horaire, le PNC sera considéré comme le titulaire d'un programme de réserve selon l'aArticle R9.

**R5.06** Au plus tard le 24 de chaque mois à 17h00 HNE/HAE, la compagnie doit mettre à la disposition le résultat des programmes de vol dans chacune des salles d'équipage et ce en nombre suffisant.

**R5.07** Tout PNC détenant un courrier qui chevauche le programme de vol du mois suivant, voit ce courrier faire partie intégrante de son programme de vol du mois suivant.

**R5.08 Remaniement de courrier**

**R5.08.01 Modification à l'horaire commercial, réduction ou fusion des effectifs programmés**

Dans le cas où une modification à l'horaire commercial ne requiert aucune réduction ou fusion d'effectifs, la compagnie peut modifier les courriers en fonction des exigences opérationnelles. Le cas échéant, la compagnie informera le PNC touché en lui laissant un message sur E-CREW.

Si le vol/courrier nécessitant une réduction d'effectifs (fusion de deux vols ou de courriers, changement d'appareil) est identifié deux jours ou plus avant l'heure où le PNC doit se présenter pour effectuer son courrier, la compagnie informera le PNC touché en laissant un message sur E-CREW. Dans cette situation, l'attribution de ce courrier se fait par ordre d'ancienneté de classification. Si le PNC qui a le plus d'ancienneté ne veut pas effectuer ce courrier, il doit aviser le BADÉ le plus tôt possible et au plus tard à 18h00 HNE/HAE deux jours avant le départ du courrier. Tout vol/courrier qu'aura refusé le PNC ayant le plus d'ancienneté sera remis sur la liste d'attribution des vols hors programme. Cependant, ces vols/courriers ne pourront être attribués de nouveau au même PNC ayant le plus d'ancienneté alors qu'il est en réaffectation. De plus, à la suite du remaniement d'un programme de vols seulement, le PNC ayant le moins d'ancienneté peut présenter une demande de vol hors programme pour le vol perdu et c'est à lui que ce vol hors programme sera offert en premier.

Si la réduction d'effectifs est identifiée moins de 2 jours avant que le PNC ne se présente pour effectuer son courrier, le vol/courrier sera attribué par ordre d'ancienneté. Une fois cette démarche effectuée, si des positions ne sont pas toujours couvertes, alors le PNC ayant le moins d'ancienneté se voit attribuer ledit courrier sans droits de refus, jusqu'à ce que l'effectif soit comblé.

Si le vol/courrier nécessitant une réduction d'effectifs (fusion de deux vols ou de courriers, changement d'appareil) est identifié au moment où le PNC se présente pour effectuer ledit courrier, alors l'attribution de ce courrier se fait par ordre d'ancienneté de classification avec droits de refus. Une fois cette démarche effectuée, si des positions ne sont pas toujours couvertes, alors le PNC ayant le moins d'ancienneté se voit attribuer ledit courrier sans droits de refus, jusqu'à ce que l'effectif soit comblé.

Le PNC qui n’effectue pas le courrier est assujetti à la réaffectation selon l’Article R7.

Si la réduction ou la fusion d’effectifs programmés mène à la mise en place d’un ou de plusieurs PNC sur un vol d’Air Transat et si le temps le permet, la mise en place sur le vol d’Air Transat sera offerte par ordre d’ancienneté.

**R5.08.02 Erreur dans les courriers**

Lorsque, par suite d'une erreur dans un courrier, deux équipages complets ou partiels sont affectés à un courrier n’en nécessitant qu’un, les titulaires de programmes de vols réguliers touchés assurent le courrier en fonction de leur ancienneté de classification. Le PNC qui se voit retirer le courrier est sujet à la réaffectation selon les dispositions de l’Article R7.

**R5.08.03 Respect des normes de temps de travail et de repos**

Tout PNC qui ne peut effectuer un vol ou un courrier parce que les normes de temps de travail ou de repos ne peuvent être respectées, se voit réaffecter selon les dispositions de l’Article R7.

**R5.08.04 Ajout ou retrait de journée de formation**

L’ajout ou le retrait de journée de formation à un programme de vol n’entraîne ni l’application de l’Article R7 ni celle de l’Article R10. Il est entendu que de la formation ne peut être ajoutée sur un ou des jours pendant lesquels un courrier est prévu.

**R5.09 Courriers - langue étrangère**

Les courriers nécessitant la présence d'un PNC maîtrisant la langue d'une destination donnée, sont attribués selon l'ancienneté et sont choisis en premier lieu par le PNC appartenant à la classe des agents de bord.

Si aucun agent de bord inscrit sur la liste du PNC qualifié pour une langue étrangère n'a fait le choix du courrier identifié à cet effet, le BADÉ affecte d'office l'agent de bord qualifié ayant le moins d'ancienneté.

Par contre, si aucun agent de bord qualifié pour une langue donnée n'a complété le formulaire « Qualifications langues étrangères » disponible au service en vol (annexe B) alors la classification d’un directeur de vol, ayant complété ledit formulaire, peut, selon son ancienneté, obtenir un courrier - langue étrangère.

**R5.09.01** Pour les vols qui requièrent des PNC qualifiés dans la langue officielle du pays desservi par Air Transat, la compagnie peut affecter un maximum de deux PNC parlant la langue nationale officielle du pays, si ce vol est effectué en A330, et d’un PNC s’il s’agit d’un B757, B737, A310 ou A320.

**R5.09.02** D’autre part pour tout courrier jumelant plus d’une destination requérant des PNC qualifiés dans la langue officielle de chaque pays desservi par Air Transat, la compagnie établit les qualifications linguistiques requises des PNC. Un maximum de 2 PNC qualifiés par vol si le courrier touche à deux destinations qui requièrent deux langues étrangères ou de 3 au maximum (A330) si le courrier exige 3 PNC possédant les qualifications linguistiques.

**R5.09.03** Au choix du PNC; un maximum de 70 % de la moyenne mensuelle de 75 heures (52 heures) de tout PNC avec qualification linguistique consiste à effectuer des heures de vol sur des routes avec exigence linguistique. La différence des heures

sera donnée par ancienneté au choix du PNC. Les vols non couverts par des PNC avec qualification linguistique seront attribués à des PNC en réserve avec des horaires partiels Réserve et vols qui sont qualifiés avec des langues étrangères.

Un sous-comité sera mis sur pied pour analyser des options qui ne nuiront pas à la couverture linguistique et dont le coût de configuration du système est raisonnable.

**R5.10** La compagnie fait parvenir au syndicat, pas plus tard que le 20 du mois, l'emploi du temps effectif de chaque PNC par ordre d'ancienneté pour le mois précédent. Cela comprend les renseignements suivants sous le même format que pour les programmes de vol :

- Nom,
- Numéro d'employé,
- Numéro d'ancienneté,
- Numéros des vols effectués,
- Crédits pour chaque vol.

**R5.11** Le comité des horaires (PBS) sera informé de tout changement au système PBS. Le comité des horaires aura accès à toutes les contraintes touchant les paramètres du système PBS.

## ARTICLE R6 LIMITATION, REPOS ET JOURNÉES DE CONGÉ

### R6.01 Limitation du temps de vol mensuel

#### R6.01.01 Limitation mensuelle programmée

La limitation mensuelle programmée est fixée à 85 heures. Cependant, cette limite peut être portée à 90 heures pour cinquante pourcent 50 % des programmes de vols réguliers à chaque base d'affectation durant les mois de janvier, février, mars, juillet, août, septembre, et ce, s'il n'y a pas de mise à pied à aucune des bases.

De façon volontaire, un PNC peut refuser de se faire imposer 2 périodes de 85 heures en 2 semaines sur une période rotative de 4 semaines.

**R6.01.02** La limitation mensuelle absolue est de 95 heures.

**.01** Prévision de dépassement de la limitation mensuelle pour les premiers 15 jours :

Lorsqu'un PNC va dépasser la limitation mensuelle absolue par suite d'un supplément de temps de vol au cours du mois, il doit céder un vol ou série de vols conformément aux dispositions suivantes.

**a) Cession volontaire**

Le PNC peut céder un vol ou série de vols de son choix, jusqu'à concurrence du temps nécessaire, pourvu qu'il donne un préavis d'au moins 24 heures au BADÉ et que l'on puisse pourvoir à son remplacement.

**b) Cession imposée**

La compagnie va retirer le dernier vol ou dernière série de vols de son programme, jusqu'à concurrence du temps nécessaire.

**.02** Prévision de dépassement de la limitation mensuelle pour les 15 derniers jours :

Par exception et seulement pour les 15 derniers jours, un PNC peut dépasser la limitation mensuelle absolue telle que prévue à l'article R6.01.02, pour effectuer une série de vols (courrier) le ramenant à sa base au cours du même mois, à condition que la moitié du temps de vol et des crédits prévus pour l'ensemble du courrier n'entraîne pas le dépassement de cette limitation.

Le dépassement pour retour à la base d'affectation ne s'applique pas dans le cas de chevauchement d'un courrier sur le mois suivant.

**R6.01.03 Réduction proportionnelle**

La limitation mensuelle est réduite de 2 heures 10 minutes par jour d'absence de la liste de paie.

**R6.02** Le PNC détenant un programme de vol reçoit 10 jours de congé par mois dont 4 jours intouchables si son nom apparaît sur la liste de paie pour la durée complète de ce mois. Les journées de congé intouchable doivent être attribuées de la façon suivante :

1. Une période de 48 heures intouchable;
2. Une période de 24 heures intouchable adjointe à une période de 24 heures de congé régulier;
3. Une période de 24 heures intouchable adjointe à la fin d'une période de congé.

**R6.02.01** Un PNC peut choisir de diviser une période de repos de 48 ou 72 heures afin d'accommoder une demande hors programme (article Article R8) ou un échange/don de vols (article Article R12) en en avisant le BADÉ au moment de la demande. Le cas échéant, aucune journée de congé à remettre (IOU) n'est remise au PNC et la journée de repos de ce dernier risque d'être isolée.

**R6.03 Période en devoir**

Période comprise entre deux repos réglementaires conformément à ce qui suit :

| DÉBUT DE LA PÉRIODE EN DEVOIR | FIN DE LA PÉRIODE EN DEVOIR |
|---|---|
| Vols continentaux | |
| 1h00 avant l'heure de départ programmée ou, en cas de délais, selon l'heure recalculée d'après l'article R6.04. | 15 minutes après la pose des cales. |
| Vols outre-mer (Départ du Canada) | |
| 1h20 min avant l'heure de départ programmée ou, en cas de délais, selon l'heure recalculée d'après l'article R6.04. | 15 minutes après la pose des cales. |
| Vols outre-mer (Départ d'Europe) | |
| 1h20 min avant l'heure de départ programmée ou en cas de délai; selon l'heure recalculée d'après l'article R6.04 (La cueillette des équipages ne peut être programmée plus de deux heures avant le départ.) Si la cueillette s'effectue plus de deux heures avant le vol. L'excédent est ajouté à la période en devoir programmée et le syndicat en sera informé. | 15 minutes après la pose des cales. |
| Formation | |
| 1 heure avant le début de la formation | À la fin de la formation |

**Mise en place**

| | |
|---|---|
| Une demi-heure avant l'heure prévue de départ du vol de mise en place désigné ou du départ du transport terrestre si ce dernier est d'une durée de plus d'une heure.. | Heure réelle d'arrivée du vol de mise en place |

Toute anticipation à la cueillette des équipages pour raisons personnelles n'occasionne pas d'excédent à la période en devoir.

**R6.04 Délai**

**R6.04.01** Lorsque le PNC est avisé d'un délai avant qu'il ne quitte ses installations de repos, le début de la période en devoir est retardé en fonction de la nouvelle heure de départ du vol ou de la MEP qu'il devait effectuer, et ce, jusqu'à un maximum de 3 heures. Si le délai excède 3 heures, la période en devoir est considérée comme

ayant débuté 3 heures après l'heure originale à laquelle le PNC devait se présenter au travail.

**R6.04.02** Lorsque le PNC se présente au travail sans avoir été avisé du délai, la période en devoir débute à l'heure originale à laquelle il devait se présenter au travail.

**R6.04.03** Lorsqu'un délai a pour effet de retarder de plus de 3 heures l'arrivée d'un PNC à sa base à la fin d'un courrier, le BADÉ doit, à la demande du PNC et selon ses instructions, informer qui de droit du délai. Toutefois, le PNC qui le désire peut enregistrer par écrit auprès du service en vol des instructions permanentes à cet effet. Le cas échéant, le BADÉ informe automatiquement qui de droit lors d'un délai de plus de 3 heures.

**R6.04.04** En cas de délai, le bureau d'affectation des équipages devra aviser le directeur de vol à leur hôtel le plus rapidement possible, par un système silencieux ou lumineux, ou en glissant un message sous la porte indiquant la nouvelle heure de départ. Le directeur de vol est alors responsable d'en aviser ses membres de l'équipage. Le directeur de vol confirme la réception de l'information sur le délai au BADÉ. S'il ne reçoit aucune confirmation, le BADÉ communique alors avec le directeur de vol à l'heure initialement prévu pour l'appel de réveil.

**R6.04.05** Lorsque le PNC, avisé d'un tel délai, ne peut avoir accès à la chambre qui lui était assignée ou à une chambre dans la même installation hôtelière pour raison d'indisponibilité, la compagnie doit prendre tous les moyens nécessaires pour lui procurer une autre chambre ou aire privée de repos. Dans une telle situation, le PNC peut être appelé à partager une chambre ou une aire privée de repos avec d'autres PNC. Chaque PNC doit avoir un lit à sa disposition pour se reposer.

**R6.04.06** Si la compagnie ne peut procurer au PNC une autre chambre ou aire privée de repos et que le retard a pour effet de prolonger la période en devoir au-delà de 14 heures dans une base d'affectation ou de 16 heures en escale ; le PNC peut se prévaloir de sa période de repos réglementaire prévu à l'article R13.02.01.

**R6.04.07** Si la compagnie déclare une nouvelle période de repos réglementaire ou que le PNC décide de se prévaloir d'une nouvelle période de repos réglementaire, cette période débutera au moment où le PNC aura une chambre individuelle.

**R6.04.08 Se rapporter pour une période en devoir**

Les PNC se présentent pour le service via E-CREW, entre 12 h 00 et 4 h 00 avant l'heure de départ prévue d'un vol assigné.

Les PNC sont responsables de vérifier que l'heure de départ prévue n'a pas été modifiée, et ce, au plus tard 4 h 00 avant l'heure de départ prévue.

Dans le cas d'un délai connu avant la fin de la période d'appel, le BADÉ tentera de communiquer par téléphone une fois avec la personne inscrite comme priorité n$^{o}$ 1 dans E-CREW. Cette personne sera informée du délai et l'article R6.04.01 s'appliquera alors.

Dans le cas d'un délai connu moins de 4 h 00 avant l'heure de départ prévue, le BADÉ tentera un appel au numéro inscrit comme priorité n$^{o}$ 1 dans E-CREW.

a) Si le PNC répond à l'appel, il sera informé du délai et l'article R6.04.01 s'appliquera alors.

b) Si le PNC ne répond pas à l'appel, l'article R6.04.02 s'appliquera et le début de la période de service sera alors fixé à l'heure initiale à laquelle le PNC devait se présenter pour le service.

**R6.05 Maximum quotidien normal**

Une période en devoir ne sera pas programmée pour excéder 14 heures consécutives à moins d'accord entre les parties.

Cependant, si la période en devoir prévue au 1er alinéa est suivie d'une mise en place qui permet au PNC de rejoindre sa base domiciliaire, la période en devoir peut être prolongée d'une heure.

**R6.06 Maximum quotidien absolu**

Le maximum quotidien absolu est de 16 heures.

**R6.06.01 À toute base domiciliaire**

Lorsque, d'après l'horaire rectifié officiel du Centre de Contrôle des Opérations (CCO), dont une copie est remise au directeur de vol, la période en devoir est projetée au-delà du maximum quotidien normal défini à l'article R6.05, le PNC n'est pas requis de demeurer en devoir. Le PNC doit immédiatement aviser le directeur de vol de sa décision de se prévaloir de sa période de repos réglementaire et cette décision est irrévocable, et le directeur de vol communique alors la décision du PNC au BADÉ.

Dans l'éventualité où le document ne peut pas être remis en format papier, il sera communiqué en utilisant un outil de communication approprié permettant au PNC concerné d'en prendre connaissance, comme un téléphone intelligent ou par messagerie texte.

**R6.06.02 À L'extérieur d'une base domiciliaire**

Lorsque, d'après l'horaire rectifié officiel du Centre de Contrôle des Opérations (CCO), dont une copie est remise au directeur de vol, la période en devoir est projetée au-delà du maximum quotidien normal défini à l'article R6.05, ladite période ne peut excéder la limite prévue à l'article R6.06.

**R6.07 Période de service prolongée**

Tout PNC en devoir entre 14 h 00 minute et 14 h 59 minutes. se voit octroyer une prime de 100,00$. Si le PNC poursuit sa période en devoir entre 15 h 00 minute et 16 h 00 minute il se voit octroyer une prime supplémentaire de 200,00$.

La prime prévue lorsqu'en devoir entre 14 h 00 minute et 14 h 59 minutes ne s'applique pas si la période en devoir programmée est de 15 h 00 minute (incluant une mise en place après le courrier) conformément à l'article R6.05, sauf si la période en devoir dépasse 14 h 00 minute avant le début de la mise en place.

**R6.08 Relève du service**

Si, selon l'article R6.06.02, lorsque, d'après l'horaire officiel prévu du Centre de Contrôle des Opérations, dont une copie est remise au directeur de vol, la période en devoir est supposée dépasser le maximum quotidien absolu défini à l'article R6.06, la compagnie indique à quelle escale ou à quelle base s'effectue la relève pour que soit

respecté le maximum quotidien absolu applicable à la période en devoir selon l'article R6.06.

**R6.09 Circonstances exceptionnelles non contrôlables**

Nonobstant l'article 3.01, lors de circonstances exceptionnelles non contrôlables, une prime de 750,00$, en plus des primes prévues à l'article R6.07, sera donnée aux membres d'équipage pour dépasser la limitation absolue prévue à l'article R6.06. Cette prime peut seulement être utilisée pour ramener l'avion à n'importe quelle station située au Canada.

Si après avoir accepté la prime, les circonstances changent menant à une période en devoir plus longue que celle acceptée lors de l'offre de la prime, les PNC seront avisés de tout changement et pourront à tout moment changer d'idée et se prévaloir de leur repos réglementaire tel que prévoit l'article R13.02.

Il est entendu que le choix du PNC est fait sur une base individuelle, et qu'aucune pression ou représailles liée à sa décision ne pourra être imposée à un PNC qui refuse la prime pour se prévaloir de son repos réglementaire.

La compagnie reconnaît que le dépassement de la limitation absolue telle que définie à l'article R6.06, est une mesure exceptionnelle et non pas une pratique courante.

**R6.10 Période de repos en vol et repas d'équipage**

**R6.10.01 Repos en vol**

Sur tout vol ou portion de vol de plus de 4 heures, le PNC bénéficie d'une période de repos réglementaire de 15 minutes en vol.

Sur tout vol ou portion de vol de plus de 6 heures, le PNC bénéficie d'une période de repos réglementaire en vol de 30 minutes. Celle-ci peut-être fractionnée en 2 périodes de 15 minutes.

Sur tout vol ou portion de vol de plus de 8 heures, le PNC bénéficie d'une période de repos réglementaire de 45 minutes fractionnée en deux périodes de 30 et 15 minutes.

Sur tout vol ou portion de vol de moins de 4 heures, le PNC bénéficie d'une période de repos au sol de 30 minutes, une fois dégagé de toutes responsabilités (formalités douanières, assistance aux passagers).

Pour les vols sur la Floride opérés en B757, la période de repos au sol est de 15 minutes une fois dégagé de toutes responsabilités (formalités douanières, assistance aux passagers, etc.).

Si, pour des raisons exceptionnelles, aucune période de repos ne peut être offerte, le PNC a droit à une indemnité de repas de 20 $ conformément à l'article 21.02.

**R6.10.02 Poste de repos à l'usage du PNC**

Conformément aux stipulations suivantes, un poste de repos à l'usage du PNC est établi à bord des appareils afin d'assurer au PNC une certaine intimité.

Les sièges 39ABC sur le B757, les sièges 31ABC sur le A320, les sièges DEF de la dernière rangée de la cabine « D » sur le A330, les sièges DEF de la dernière rangée sur le A310 et les sièges 29ABC sur le B737 sont retenus comme poste de repos.

Les places désignées ne sont mises à la disposition de passagers payants ou de bénéficiaires de l'interligne qu'une fois toutes les autres places occupées. Cependant, les housses des sièges doivent comporter l'inscription : « crew / équipage ».

Ces postes de repos sont appelés à changer à l'occasion en raison de transformations éventuelles à l'aménagement d'appareils, y compris les modifications pour nécessité commerciale, ces changements n'étant apportés qu'après consultation avec le syndicat.

De plus, les annexes d'office central et les cuisinettes doivent être équipées de rideaux pour assurer une certaine intimité au PNC.

Afin de s'assurer que les sièges soient attribués correctement la compagnie doit :

- Intégrer, aux escales où la technologie est disponible, dans le programme informatisé d'attribution des sièges, un paramètre électronique empêchant l'attribution de sièges réservés comme postes de repos de l'équipage à des passagers, à moins que toutes les autres places à bord soient occupées;
- Aux destinations où l'on utilise un plan de cabine, les autocollants identifiant les postes de repos de l'équipage seront retirés du plan afin que les sièges attribués à des passagers puissent être indiqués manuellement sur le plan;
- Poursuivre ses inspections et rappels systématiques pendant toute la durée de ses escales;
- Continuer d'identifier sur le manifeste de passagers, pour tous les appareils, tous les sièges désignés comme postes de repos en vol de l'équipage;
- Dans une situation où les sièges désignés comme postes de repos de l'équipage sont attribués par le personnel au sol et que les places sur l'appareil ne sont pas toutes occupées, on demandera à l'agent préposé aux passagers ou au représentant de la compagnie d'assistance de venir à bord de l'appareil afin de déplacer les passagers à tout autre siège à bord de l'appareil. Un délai maximal de 15 minutes est prévu pour chaque tronçon de vol;
- Pour tout vol comportant un double arrêt, les postes de repos de l'équipage seront réservés jusqu'au deuxième arrêt, moment auquel les places pourront être attribuées si toutes les autres sont occupées;
- Considéré un vol comme complet lorsque le nombre de passagers est supérieur au nombre total de places à bord de l'appareil, à l'exclusion du nombre de postes de repos.

Air Transat s'engage a reconfigurer les appareils avec des sièges d'équipage confortable en cabine. Cette reconfiguration se fera graduellement. Lorsque la reconfiguration des cabines débutera et seulement sur les appareils qui seront reconfigurés avec des sièges dédiés pour les équipages. Le PNC pourra dormir à bord pendant leur période de repos règlementaire.

Que l'appareil soit reconfiguré avec des sièges équipages confortable ou pas, le PNC a le droit de dormir sur tous les vol de nuit pendant leur période de repos réglementaire.

La compagnie et le syndicat reconnaissent que la discussion et la recherche doivent être poursuivies pour trouver une façon de réserver un certain nombre de sièges équipages confortables (similaires ou identiques à ceux qui équipent actuellement les anciens A330 d'Aero Mexico) à l'usage du PNC pour leur offrir un plus grand confort pendant leurs périodes de repos en vol à bord d'avion à fuselage large.

Dans le cas où la solution envisagée ci-dessus n'est pas réaliste d'ici cette date, le comité travaillera de concert avec le département d'ingénierie et d'entretien pour réévaluer le siège équipage confortable présenté en 2013 ou un siège similaire.

**R6.10.03 Repas d'équipage**

La compagnie doit fournir au PNC, opérant tout vol ou portion de vol, un repas d'équipage et une collation santé, si celle-ci est prévue sur le plan de service, à moins qu'une indemnité de repas ou qu'un quantum soit prévu. La compagnie s'engage à fournir des repas variés, équilibrés, identiques à ceux servis aux pilotes, c'est-à-dire même type et même qualité incluant fruits et sandwiches.

L'employeur doit fournir des repas et des collations santé, variés et équilibrés et disponibles en quantité suffisante selon les recommandations du comité prévu à l'article 27.02.13.

## ARTICLE R7 RÉAFFECTATION

### R7.01 Réaffectation d'un PNC à sa base d'affectation domiciliaire

Lorsqu'un PNC détenteur d'un programme de vol se voit retirer un courrier ou une partie son courrier en vertu des dispositions de l'article R5.08, ou lorsque son courrier ou une partie de son courrier est retardée et que ce délai chevauche son congé intouchable, le PNC sera réaffecté conformément au présent article.

### R7.02 Avis d'annulation au PNC

**R7.02.01** Conformément à l'article R5.08, le PNC est avisé de l'annulation ou du retard d'un courrier prévu à son programme via E-CREW. Le PNC ainsi avisé doit se conformer à la procédure de réaffectation prévue aux clauses R7.03 et R7.04.

**R7.02.02** Si l'annulation ou le retard n'a pu être communiqué selon les dispositions prévues à l'article R5.08 parce que l'information n'était pas disponible, ou si l'annulation ou le retard a lieu le premier jour du courrier, le PNC peut être réaffecté à condition que cette réaffectation lui soit signifiée au plus tard 2 heures après l'heure de départ prévue du courrier annulé. S'il n'est pas réaffecté à ce moment, le PNC est libéré de toute tâche, et s'il s'agit d'un courrier multi-jours, le PNC doit se conformer aux dispositions de l'article R7.03.02

**R7.03 Communication avec le BADÉ**

Le PNC informé selon l'article R7.02.01 et devant être réaffecté peut recevoir un appel du BADÉ entre 19h00 et 20h00 heure locale de la base d'affectation le jour précédant la date du courrier annulé afin de se voir octroyer un courrier pour le lendemain, s'il y a lieu, à moins qu'il n'ait droit à une période de repos prévue à l'article R13.01.06. Le BADÉ contacte les PNC en ordre inverse d'ancienneté. Si le BADÉ n'a pu réaffecter le PNC lors de son appel, celui-ci doit demeurer disponible entre 07h00 et 08h00 (heure locale de chaque base) le lendemain à moins que le PNC n'ait droit à une période de repos prévue à l'article R13.01.06 pendant cette période de la journée.

**R7.03.01 Lorsqu'il s'agit d'un courrier d'une journée**

Si le BADÉ ne lui attribue aucun courrier de remplacement selon les dispositions prévues à l'article R7.04, le PNC est libéré de toute tâche et reprendra son programme de vol régulier.

**R7.03.02 Lorsqu'il s'agit d'un courrier multi-jours**

Le PNC doit se conformer à l'article R7.04 pour chacune des journées du courrier perdu, et ce, jusqu'à ce que l'une de ces deux éventualités survienne :

**.01** Le PNC est réaffecté à un courrier et cette ou ces réaffectations permettent de récupérer le nombre total d'heures de vol perdues;

**.02** La période du courrier multi-jours est échue;

**.03** Dans le cas d'un courrier intérieur de nuit ou si le retour d'un vol est prévu après minuit, le PNC ne pourra être réaffecté que le 1er jour seulement.

**R7.04 Procédure de réaffectation**

La compagnie peut réaffecter à un courrier, dans le mois courant, un PNC ainsi affecté, en lieu et place des journées de travail perdues (pas sur une journée blanche*).

*Exception : Le PNC peut être réaffecté à un courrier qui touche une journée blanche seulement si ce courrier débute au cours de la journée précédent la journée blanche, le ramène à sa base domiciliaire lors de la journée blanche et n'affecte pas un courrier subséquent.

| Exemple : | lundi | mardi | mercredi | jeudi | vendredi | samedi |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Réaf | Réaf | Réaf | Blanc | Vol prog | Vol. Prog |

Dans l'exemple ci-dessus, le BADÉ peut réaffecter un PNC en touchant à sa journée blanche seulement si le vol de retour et/ou courrier de retour effectue son départ le mercredi et est prévu de ramener le PNC à sa base domiciliaire le jeudi.

**R7.04.01** En remplacement des journées de travail perdues, le PNC sera affecté par ordre inverse d'ancienneté. Les heures seront redistribuées de façon équitable parmi les PNC à réaffectés.

**R7.05** Un PNC qui est réaffecté selon cet article doit être retourné à son programme de vol le plus tôt possible.

**R7.06** Un PNC réaffecté a un minimum de 2 heures 30 minutes pour se rendre à l'aéroport, s'il n'y est déjà.

**R7.07 Correspondance manquée**

Tout PNC qui ne peut effectuer un vol à l'intérieur de son courrier en raison d'une correspondance manquée dû à un délai d'opération, se voit réaffecter afin de retourner à son courrier le plus tôt possible, s'il y a lieu. En cas d'impossibilité de le retourner à son courrier, il est réaffecté en autant que cette réaffectation le ramène à sa base domiciliaire à la date de retour prévu à son courrier initial. En cas de force majeure, il est permis au BADÉ de rapatrier le PNC à sa base domiciliaire au plus tard le jour suivant le dernier jour de son courrier initial.

**R7.08** Le PNC peut opérer un courrier excédant le nombre de crédits perdus seulement pour lui permettre de retourner à sa base domiciliaire et si il effectue en autant de jours que son courrier originalement prévu et conforme à l'article R7.04.

Exemple 1

Un courrier de 5 jours et de 25 heures de crédit est annulé et vous êtes en réaffectation pour les 5 prochains jours.

- Jour 1 : On vous assigne un vol un aller-retour d'une valeur de 10 heures.
- Jour 2 : Vous n'avez aucun vol.
- Jour 3 : On vous assigne un vol aller-retour de 10 heures pour un total 20 heures.
- Jour 4 : Vous n'avez aucun vol.
- Jour 5 : On vous assigne un vol aller-retour de 7.5 heures. 4 heures à l'aller et de 3.5 heures au retour.

Cet exemple est légal malgré le fait que le total des heures de la réaffectation soit de 27.5 heures. Comme le crédit des heures à réaffecté avant le début du dernier vol soit, le 5$^{e}$ jour, ne dépasse pas le maximum de 25 heures à réaffecter, ce dépassement était donc correct. Le dépassement doit être uniquement pour ramener le PNC à la maison lors du dernier vol.

Exemple 2 :

Un courrier de 5 jours et de 25 heures de crédit est annulé et vous êtes en réaffectation pour les 5 prochains jours.

- Jour 1 : On vous assigne un vol un aller-retour d'une valeur de 10 heures.
- Jour 2 : Vous n'avez aucun vol.
- Jour 3 : On vous assigne un vol aller-retour de 10 heures pour un total de 20 heures.
- Jour 4 : Vous n'avez aucun vol.
- Jour 5 : On vous assigne un vol aller-retour d'une valeur de 11.5 heures. 6 heures à l'aller et 5.5 heures au retour.

Cet exemple est illégal parce que le total des heures de crédit de vol à être réaffectées avant le début du dernier vol de retour à la base d'affectation le 5e jour était de 26 heures.

**R7.09** Le BADÉ peut réaffecter un PNC via E-CREW ou par téléphone par ordre inverse d'ancienneté conformément à l'article R9.15.

## ARTICLE R8 COURRIER HORS PROGRAMME

### R8.01 Liste des courriers hors programme

Le BADÉ doit maintenir une liste quotidienne de courriers hors programme. Cette liste est mise à la disposition de demandes hors programme chaque fois que des courriers doivent être comblés.

**R8.02** La liste des courriers hors programme doit indiquer les renseignements suivants pour chaque courrier :

- Date des courriers
- Numéro des courriers
- Type d'appareil
- Itinéraire
- Heure locale de départ
- Heure locale d'arrivée
- Crédits applicables
- Nombre de PNC requis par classe

**R8.02.01** La compagnie avise le PNC, par le biais d'un message dans E-CREW, des courriers hors programme dès que ceux-ci deviennent disponibles. Ce message doit être mis à jour quotidiennement entre 00h00 et 6h00 HNE/HAE. La compagnie doit automatiquement afficher tous les vols hors programme dans le système de gestion.

**R8.02.02** Tout courrier du mois suivant qui n'a pu être inséré dans la mémoire de PBS avant le 20 de chaque mois à 17h00 HNE/HAE sont considérés hors programme et doivent être attribués selon les dispositions à l'article R8.08.

### R8.03 Demande de courrier hors programme

Le titulaire d'un programme de vol régulier peut faire une demande de courrier hors programme qui figure à la liste ou qui pourrait s'y ajouter.

### R8.04 Admissibilité

Le titulaire d'un programme de vol régulier a le droit de demander un/des courrier(s) hors programme si les normes de temps de travail et de repos ainsi que son programme, le lui permettent, dans les conditions suivantes :

- aucune journée de congé à remettre (IOU) n'est remise au PNC et la journée de congé de ce dernier risque d'être isolée;
- le PNC peut effectivement dépasser la limite maximale programmée de 85 heures mais ne peut dépasser la limite maximale absolue de 95 heures.

### R8.05 Recevabilité

Un registre des demandes de courriers hors programme est tenu et indique les conditions requises pour que la demande soit valide.

**R8.06 Demande**

Le titulaire d'un programme de vol régulier peut opter soit pour un courrier donné à la liste des courriers hors programme, soit pour un type donné de courriers à des dates précises ne figurant pas sur la liste.

Le PNC qui ne demande pas un courrier hors programme donné doit indiquer les précisions suivantes dans sa demande, à défaut de quoi elle est considérée comme irrecevable :

- la ou les dates désirées;
- préférence pour une destination.

Cette demande reste en vigueur jusqu'à satisfaction des désirs exprimés ou expiration des dates.

**R8.07 Modalités des demandes**

Le titulaire d'un programme de vol régulier doit remplir personnellement sa demande dans Trip Trade selon les dispositions de l'article R8.08. Si le PNC choisit de faire sa demande dans Trip Trade, une confirmation lui sera donnée.

**R8.07.01 Demande tardive**

Une demande présentée après l'heure limite de présentation est acceptée, mais il n'en est tenu compte qu'après épuisement des demandes déposées à temps.

**R8.07.02 Demande irrecevable**

Une demande incomplète est considérée comme irrecevable.

**R8.08 Attribution**

Lorsqu'un courrier est, ou devient hors programme, ces cas sont à distinguer :

- Plus de 72 heures avant le départ du courrier;
- Plus de 48 heures avant le départ du courrier;
- 48 heures et moins avant le départ du courrier.

**R8.08.01 Attribution pour courrier libre plus de 72 heures avant le départ du courrier**

Au plus tard 72 heures avant le départ du courrier, Trip Trade va attribuer le courrier hors programme, pour chaque classe et par ordre d'ancienneté, à un PNC qui se porte volontaire pour l'obtention ou la substitution d'un courrier. Le PNC doit faire sa demande au plus tard 72h01 avant le départ du vol ou du courrier et il est informé via E-CREW 71 heures avant l'heure du départ du courrier en question.

Toutefois, malgré les paragraphes précédents, un PNC ne peut se voir attribuer un courrier hors programme si la substitution ne permet pas au PNC d'opérer son courrier du jour précédent.

**R8.08.02 Attribution pour un courrier libre 48 heures et plus avant le départ du courrier**

Au plus tard 48 heures avant le départ du courrier, Trip Trade doit attribuer le courrier hors programme, pour chaque classe et par ordre d'ancienneté, à un PNC qui se porte volontaire pour l'obtention ou la substitution d'un courrier. Le PNC doit faire sa

demande au plus tard 48h01 avant le départ du vol ou du courrier et il est informé via le système E-CREW au plus tard 71h avant le départ du courrier en question.

Remarques :

**01.** Un PNC ne peut pas substituer un courrier initialement attribué incluant une mise en place sur un autre transporteur ne pourra substituer ce courrier sauf dans le cas d'un sous-contrat ou si le transporteur n'impose aucun frais à la compagnie pour modifier le billet.

**02.** Le courrier hors programme n'est pas en conflit avec plus d'un autre courrier à l'horaire du PNC, sauf dans le cas d'un sous-contrat.

**R8.08.03 Attribution pour un courrier libre 48 heures et moins avant le départ du courrier**

Le BADÉ doit attribuer le courrier hors programme dans l'ordre suivant :

**01.** PNC en réaffectation selon les dispositions de l'article r7, pour chacune des classes de PNC;

**02.** PNC qui se porte volontaire pour ce courrier sans possibilité de substitution de vol et ce, par ordre d'ancienneté pour chacune des classes du PNC.

**Remarque :** Dans l'application des dispositions aux points 02 le BADÉ doit aviser le PNC le plus tôt possible.

Douze heures avant le départ, tous les vols seront attribués selon l'article R9.

**R8.09** Un courrier hors programme attribué à un PNC est considéré comme partie intégrante du programme de vols régulier du titulaire auquel il est attribué.

**R8.10** Si le PNC le désire, il peut retirer sa demande de courrier hors programme au plus tard à 18h00 HNE/HAE 2 jours avant le vol ou le courrier.

**EXEMPLE :** Si le départ d'un vol est prévu à n'importe quelle heure un mercredi, le PNC aura jusqu'à 18h00 HNE/HAE le lundi pour retirer sa demande de courrier hors programme.

## ARTICLE R9 PROGRAMME DE RÉSERVE

### R9.01 Préambule

Pour chacune des bases domiciliaires ou saisonnières, le nombre de programme de réserve pour chaque classe de PNC doit représenter au moins 15% de l'équivalent du nombre de titulaires de programme de vol régulier et de PNC vacances durant ce mois.

Quant à la classe des directeurs de vol, ce pourcentage, pour chacun des statuts, est de 15% et est établi de la même façon que pour la classe d'agent de bord.

**R9.02** Un directeur de vol en réserve ne peut être affecté que dans sa classe à moins qu'aucun PNC en réserve dans la classe d'agent de bord ne soit disponible. Pour tout courrier de plus de 2 jours, la compagnie peut déplacer les journées de congé afin d'affecter le directeur de vol au courrier à effectuer.

**REMARQUE 1 :** Dans tous ces cas, l'article R15.04.01 ou l'article R15.04.02 s'applique.

**REMARQUE 2 :** Lorsqu'un directeur de vol est affecté dans la classe d'agent de bord, celui-ci choisit sa position selon son rang d'ancienneté.

**R9.03 Confection - programme de réserve**

**R9.03.01 Journées de congé**

Le PNC de réserve a droit à 12 journées de congé par mois, dont 5 intouchables, selon la combinaison suivante : **** *X XX XX XX. L'ordre de ces combinaisons peut varier.

**R9.03.02 Journées consécutives de travail**

Un PNC ne peut servir plus de 5 jours consécutifs de journées de réserve et/ou de formation incluant les chevauchements d'un mois à l'autre; toutefois, lors de demandes d'échange de jour de réserve, le maximum peut être de 10 jours consécutifs, conformément à l'article R12.05.

**R9.04** Lorsque pour des exigences opérationnelles, des journées de congé prévues doivent être déplacées, elles sont obligatoirement remises dans le cours du mois ou le mois suivant au plus tard, si l'horaire du PNC ne prévoit aucune autre journée de réserve au cours de ce mois.

**R9.05** Un PNC peut être affecté à un courrier débordant sur ses journées de congé non intouchable mais il ne peut jamais être affecté à un courrier débordant sur ses journées de congé intouchables.

**R9.06** Au moment où le BADÉ accorde une affectation au titulaire d'un programme de réserve, les critères suivants sont appliqués dans l'ordre suivant :

1. Tous les crédits accumulés pendant le mois courant, incluant les crédits de congé annuel, les crédits de maladie, les congés syndicaux, la formation, etc.
2. Le nombre de journées de congé conformément à l'article R9.08.

**R9.06.01** La compagnie doit affecter en priorité un PNC en réserve qui possède les qualifications linguistiques en remplacement d'un PNC qui possède les qualifications linguistiques lorsque celui-ci ne peut opérer son courrier, en autant que les articles de réserve R9.05 et R9.06 soient respectées.

**Ajout de courrier avec qualification linguistiques au programme de réserve.**

Lorsque des courriers avec qualification linguistiques demeurent disponibles suite à l'application de l'article R5.09.03, les agents de bord en réserve sont assignés par ancienneté à un horaire mixte de courriers et de journées de réserve. Les agents de bord avec qualification linguistiques en réserve seront assignés à des courriers pour un maximum de 37.5 heures par mois, les autres heures de crédits seront assignées en journée de réserve. Suite à cet exercice aucun courrier ne sera retenu par la compagnie pour l'utilisation des réserves qui possèdent des qualifications linguistiques.

L'ensemble de l'article R5.09.03 et l'article R15.01.02 s'applique aux agents de bords qui ont un horaire mixte de courriers et de journées de réserve.

**R9.07** Lorsque plus d'un courrier est disponible, le PNC le plus ancien a le choix du courrier à opérer, tout en respectant les principes énoncés dans l'article R9.06.01. Le BADÉ doit offrir l'ensemble des courriers disponibles au moment de l'assignation d'un

courrier à un détenteur de programme de réserve. Le PNC en réserve devra faire son choix au moment de l'appel. Toutefois, dans le cas de vols qui requièrent du personnel en réserve en raison d'une réservation de dernière minute, un no show, des opérations irrégulières, une journée d'urgence personnelle ou toute autre situation hors du contrôle de la compagnie et qui quittent dans moins de 4 heures, le présent article ne s'appliquera pas.

**R9.08** Un PNC en réserve n'est pas affecté à un vol qui chevauche une de ses journées de congé si un autre PNC de même classe en réserve est disponible et qualifié pour faire le vol et dont les journées de congé ne sont pas affectées. S'il est nécessaire toutefois de déplacer les journées de congé, l'affectation est effectuée par le PNC dont le nombre de journées de congé est le moins touché. Il est entendu que les jours de congé intouchable ne peuvent être déplacés.

**R9.09** Un PNC en réserve doit indiquer et mettre à jour dans E-CREW ou en contactant le BADÉ le(s) numéro de téléphone permanent(s) où on peut le joindre en tout temps. S'il y a plus d'un numéro, le numéro prioritaire doit être indiqué.

**R9.10** Tout PNC qu'il n'a pas été possible de joindre à son numéro prioritaire après 2 appels provenant de la compagnie, espacés d'au moins 10 minutes entre chacun, est considéré comme n'étant pas disponible. Ces 2 appels doivent être faits au même numéro prioritaire et le PNC en réserve disposera de 10 minutes pour faire suite au 2e appel avant d'être considéré non disponible.

**R9.11** Le PNC en réserve doit être informé de l'heure de départ du vol au moins 3 heures et 30 minutes à l'avance.

Si le PNC en réserve en est informé moins de 3 h 30 min à l'avance, une prime de 150 $ est alors automatiquement appliquée.

Dans le cas où il est impossible de respecter la période susmentionnée, le PNC peut demander de disposer d'un maximum de 2 heures et 30 minutes après avoir reçu l'appel du BADÉ pour se présenter au travail.

Nonobstant ce qui précède, le PNC en réserve est informé le plus tôt possible et le PNC est libéré de sa réserve jusqu'à son affectation, si possible.

**R9.12 Réserve AM et PM**

Réserve RAM de 00h00 à 11h59

Réserve RPM de 12h00 à 23h59

Un membre du PNC en réserve pendant une de ces périodes doit être en disponibilité conformément aux clauses R9.09 et R9.10. Lors d'une réserve PM suivie d'une journée blanche, la journée de réserve se termine à 23h59. À la fin du mois, la journée se termine à 23h59. Si un appel est logé en dehors des heures indiquées ci-dessus, on considérera qu'il s'agit d'une affectation d'office et la prime correspondant à une telle affectation s'appliquera.

**R9.12.01 Demandes/Attributions**

Une période de réserve AM sera identifiée sur le programme de vols comme RAM.

Une période de réserve PM sera identifiée sur le programme de vols comme RPM.

La compagnie déterminera le nombre de périodes réserves RAM et RPM requises chaque jour durant un mois; un PNC qui désire un programme de réserve devra indiquer ses choix de dates de RAM et de RPM qui seront allouées selon l'ancienneté.

**R9.12.02 Disponibilité**

Un PNC en réserve peut être affecté à l'opération d'un courrier qui débute en dehors des heures de sa période de réserve AM ou PM.

**R9.13** Le BADÉ laissera un message et c'est au membre du PNC qu'il incombe de rappeler le BADÉ le plus tôt possible.

**R9.14** Un PNC n'effectuera jamais de période de réserve ailleurs qu'à sa base domiciliaire.

**R9.15** Il est de la responsabilité du PNC en réserve de contacter le BADÉ ou de vérifier E-CREW lors de son arrivée à sa base après avoir complété une affectation pour connaître toute affectation pour sa prochaine période de réserve afin de ne pas interrompre la période de repos précédant cette nouvelle affectation.

**R9.16** Lors d'une erreur d'assignation de la part de la compagnie qui n'est pas corrigée à l'intérieur de 10 minutes, le PNC aura une période de repos règlementaire en vertu de l'Article R13 à compter de l'heure où l'appel a été logé et recevra un crédit de 4 heures de vol.

## ARTICLE R10 AFFECTATION D'OFFICE

Lorsqu'un courrier hors programme est imposé à un PNC conformément aux règles d'attribution prévues à l'article R10.04, le PNC se voit accorder une indemnité selon l'article R10.06 sur le compte de dépenses du mois suivant.

Lors d'une affectation d'office, où le courrier imposé se substitue à un courrier qui s'opère tel que prévu originalement au programme de vols du PNC affecté, l'article R10.05 s'applique en sus de la prime prévue l'article R10.06.

**R10.01** La compagnie admet que l'affectation d'office est une mesure d'exception et non une pratique courante.

**R10.01.01** Tout courrier non attribué selon les dispositions des clauses de réaffectation, de vol hors programme ou de réserve sont attribués selon les dispositions de l'Article R10.

**R10.01.02** La compagnie peut seulement affecter d'office à l'aéroport le PNC d'un aller/retour pour le placer sur un autre aller/retour et l'affectation d'office ne doit pas empêcher le PNC de pouvoir travailler son prochain vol ou courrier inscrit à son horaire.

**R10.01.03 PNC en mise en place**

Un PNC devant normalement effectuer une mise en place peut être affecté d'office par ordre inverse d'ancienneté afin d'opérer le vol ou la série de vols sur lequel il devait originalement faire une mise en place. Dans ce cas, l'indemnité prévue à l'article R10.06 ne s'applique pas.

**R10.02 Affectation d'office, classe différente**

**R10.02.01** Lorsqu'aucun directeur de vol n'est disponible lors d'affectation d'office, la compagnie procédera à l'affectation d'office dans l'ordre suivant :

1. Un PNC qui touche la prime de directeur de vol, mais travaille comme agent de bord pendant le vol;

2. Le PNC ayant le plus d'ancienneté qui accepte la responsabilité (à la condition de posséder un minimum de 1 an d'expérience active de vol);

3. Dans le cas où aucun agent de bord ne possède un minimum de 1 an d'expérience active de vol, l'agent de bord ayant le plus d'expérience assumera la fonction et les responsabilités de directeur de vol.

**R10.02.02** Nonobstant l'article R10.02.01, l'agent de bord peut refuser une affectation d'office comme directeur de vol, sauf s'il n'y a aucun agent de bord ayant moins d'ancienneté que lui ou s'il reçoit déjà une prime de directeur de vol. Un PNC qui a reçu une formation de directeur de vol et dont le nom figure sur la liste des directeurs de vol ne peut refuser une affectation d'office dans une classe supérieure.

**R10.02.03** Nonobstant les paragraphes qui précèdent, si un courrier quitte une base domiciliaire sans directeur de vol de la classe de directeur de vol, la compagnie le remplace par un directeur de vol qualifié de la classe de directeur de vol si le courrier s'arrête en route à une autre base domiciliaire et si c'est réaliste sur le plan opérationnel.

**R10.03 Affectation d'office - base PNC**

Les vols disponibles auxquels s'appliquent les modalités d'affectation d'office sont attribués compte tenu de la composition de l'équipage et selon l'ordre inverse d'ancienneté.

**R10.04 Ordre normal de l'affectation d'office**

**R10.04.01** Le PNC en affectation d'office est affecté par ordre inverse d'ancienneté dans l'ordre suivant :

1) PNC qui a moins de 65 heures et qui est en journée blanche;
2) PNC qui a plus de 65 heures et qui est en journée blanche;
3) PNC qui a moins de 65 heures et qui est en congé;
4) PNC qui a plus de 65 heures et qui est en congé;
5) PNC qui a plus de 65 heures et qui effectue un vol ou courrier programmé ce jour-là.

**R10.04.02** Un PNC n'est pas affecté d'office si :

1) il est impossible de rectifier sa sur-projection [c'est-à-dire au-delà de 95 heures] durant le mois en cours conformément à l'article R6.01.02;
2) il a déjà été affecté d'office durant le mois en cours et la compagnie n'a pas tenté d'affecter d'office tous les autres PNC sur la base. Dans le cas où un PNC est

affecté d'office à tout autre moment au cours du même mois, le PNC peut refuser l'affectation d'office;

3) il n'a pu bénéficier du temps de repos minimal prévu à l'Article R13;

4) l'affectation d'office a lieu des jours précédant et/ou suivant immédiatement une période de congé annuel;

5) l'affectation d'office réduit le nombre de jours de congé minimum garanti, à moins qu'une autre journée de congé lui soit accordée durant le même mois ou qu'elle lui soit remise en double le mois suivant. Un jour de congé ne lui sera pas payé rétroactivement.

**R10.05 Crédits**

En cas d'affectation d'office, le titulaire d'un programme de vol régulier a droit, soit aux crédits et primes correspondant aux vols programmés qu'il a perdus par suite de l'affectation d'office au cours du mois considéré, soit aux crédits réellement accumulés, le plus élevé des deux étant retenu.

**R10.06** Pour toute affectation d'office, le PNC se voit accorder une indemnité de 250$.

Cette indemnité n'est pas accordée au PNC qui passe à une classe supérieure. Il est entendu que le PNC qui passe à une classe supérieure reçoit la prime de directeur de vol selon l'article 24.02.

Ces indemnités sont payées sur le compte de dépenses du mois suivant.

## ARTICLE R11 PROGRAMME DE VOL PARTAGÉ ET MINI-PROGRAMME DE VOL

**R11.01** Dans le but de réduire l'impact des mises à pied pouvant affecter le PNC, ces derniers peuvent, s'il le désire, faire la demande d'un programme de vol à temps partagé. Les modalités sont les suivantes :

- Deux PNC dans une même classe pour une période déterminée, effectuent une demande conjointe de partager un programme de vol régulier ou de réserve pour toute période exempte de congé annuel d'une durée maximale d'un mois jusqu'à concurrence de 3 mois. La demande doit être présentée auprès du service de la planification (planificateur sénior / effectifs) avant le 12 du mois précédant le début du programme de vol à temps partagé;

- L'attribution du programme de vol régulier ou de réserve se fait en fonction du PNC ayant le moins d'ancienneté;

- Afin de partager les courriers, les 2 PNC doivent indiquer, dans les 2 jours suivant l'attribution du programme de vol mensuel, lequel des 2 PNC effectuera chacune des parties du programme de vol (journées blanches, réserve, journées de congé et courriers);

- Pour les programmes de vol réguliers, les 2 PNC reçoivent les crédits de vol et heures de vol applicables aux courriers effectués pendant la période;

  Exceptionnellement, dans ce cas la réglementation R15.01.01 (minimum

de 65 heures) ne s'applique pas pour le PNC impliqué;

- Pour les programmes de réserve, le PNC reçoit la moitié des crédits prévus au minimum garanti ou les crédits d'heures de vol réellement effectués, le plus grand des deux étant retenu;
- Le total cumulé des heures de vol et/ou de crédit des 2 PNC ne peut excéder 95 heures par mois;
- Le programme de vols à temps partagé est irrévocable sauf si l'un des 2 membres du PNC impliqués est mis à pied pendant cette période, dans ce cas, l'autre PNC doit obligatoirement effectuer les courriers du programme de vol du PNC mis à pied;
- Les avantages du PNC continuent de s'accumuler pour les 6 premiers mois de travail en programme de vol à temps partagé. Au-delà de cette période, les avantages seront offerts au prorata du travail effectué. Cette disposition s'applique à la progression salariale, au congé annuel, aux crédits de congé de maladie ainsi qu'à tous les avantages sociaux applicables;
- Les programmes de vols à temps partagé sont offerts et disponibles lorsque les besoins opérationnels de l'entreprise le permettent;
- Le PNC qualifié pour une langue étrangère ne peut obtenir un programme langue étrangère et un programme à temps partagé pour le même mois.

**R11.02 Mini-programme de vol et mini-programme de réserve**

La compagnie et le syndicat conviennent qu'en plus d'autres programmes de congé autorisé, le mini-programme de vol sera disponible, auquel tous les employés de l'unité d'accréditation seront admissibles en vertu de cet article. Les mini-programmes de réserve seront offerts seulement durant les mois où il y aura des mises à pied.

**R11.03** Un PNC faisant l'objet d'un mini-programme de vol ou un mini-programme de réserve n'est pas admissible à demander un congé additionnel, à moins que le congé demandé ne concerne le mois entier

**R11.04** Les mini-programmes de vol et mini-programmes de réserve seront offerts aux PNC par ordre d'ancienneté, par base et par classe, tel que prévu aux présentes.

**R11.05** Les mini-programmes de vol et mini-programmes de réserve seront régis à tous les égards par la convention collective, sauf en cas d'indication contraire dans cet article.

**R11.06 Modification aux règles relative aux mini-programmes de vol et mini-programmes de réserve :**

**R11.06.01 Titulaire d'un mini-programme de vol**

| | |
|---|---|
| Minimum d'heures d'un programme | 32,5 |
| Maximum d'heures prévues au programme | 42,5 |
| Maximum d'heures absolues d'un programme | 47,5 |
| Nombre de jour de congé | 5 |

**R11.06.02 Titulaire d'un mini-programme de réserve**

| | |
|---|---|
| Heures prévues au programme | 37,5 |
| Nombre de jour de congé | 6 |

(2 périodes de 3 jours, soit : ∗∗∗ et ×××)

**R11.06.03** Les mini-programmes de réserve sont du 1er jour du mois bloqué au 15e jour du mois bloqué ou du 16e jour du mois bloqué jusqu'à la fin du mois bloqué.

**R11.06.04** Le PNC ne sera pas affecté d'office, sauf lors d'une journée blanche.

**R11.06.05** Les privilèges interligne demeurent en vigueur durant un mini-programme de vol ou mini-programme de réserve.

**R11.06.06** Les indemnités suivantes seront calculées au prorata :

a) vacances : un PNC se verra accordé 2 crédits au prorata pour chaque mois de l'année où il est affecté à un mini-programme de vol;

   Exemple : Un PNC a droit à 23 jours de congé annuel par année; il est affecté à un mini-programme de vol pendant 6 mois au cours de l'année. Il a donc droit à 12 jours de congé annuel à 4 crédits et à 11 jours de congé annuel à 2 crédits.

b) fériés : un PNC sera payé 3 heures au lieu de 4 heures, cependant si le PNC travaille cette journée, il sera payé 4 heures;

c) crédit de maladie : un PNC se verra accordé 2 heures de crédit pour chaque mois de mini-programme de vol.

**R11.07** Les demandes d'attribution de mini-programmes de vol et mini-programmes de réserve seront volontaires.

**R11.08 Mini-programme de vol de longue durée**

Dans le but de faciliter la conciliation travail-famille tout en en maintenant l'efficacité et l'efficience des opérations, le PNC peut, s'il le désire, faire la demande d'un mini-programme de vol de longue durée. Les modalités sont les suivantes :

**R11.08.01** Du 1er au 30 septembre de chaque année, la compagnie affiche, le cas échéant, le nombre et la durée des mini-programmes de vols de longue durée disponibles par base d'affectation pour la période de mai à avril de l'année suivante;

**R11.08.02** Le PNC intéressé à se prévaloir d'un mini-programme de vol de longue durée indique son choix en complétant le formulaire « Demande de mini-programme de vol de longue durée »;

**R11.08.03** Le nombre de mini-programmes de vols de longue durée est déterminé par la compagnie selon ses besoins opérationnels et en prenant en considération qu'ils ne doivent occasionner aucun coût;

**R11.08.04** Les mini-programmes de vols de longue durée sont attribués au PNC par ancienneté par base d'affectation;

**R11.08.05** Cependant, un maximum de 20% des mini-programmes de vols de longue durée disponibles sont attribués aux directeurs de vol;

**R11.08.06** La compagnie informe les PNC de l'attribution des mini-programmes de vols de longue de durée au plus tard à la fin de la deuxième semaine d'octobre;

**R11.08.07** Les mini-programmes de vols de longue durée sont d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois selon les 3 possibilités suivantes :

- novembre à avril;
- mai à avril;
- Septembre à mai.

**R11.08.08** Le PNC qui se voit attribuer un mini-programme de vol de longue durée doit en respecter les termes et conditions et ne peut l'interrompre avant l'échéance; Si la compagnie prévoit une pénurie de personnel et procède à des embauches, le mini-programme de vol de longue durée peut être interrompu à la demande du PNC pendant la période applicable

**R11.08.09** Pour être admissible aux mini-programmes de vols de longue durée, le PNC doit posséder au moins 24 mois d'ancienneté;

**R11.08.10** Les dispositions de l'article R11.06 de la convention collective s'appliquent aux mini-programmes de vols de longue durée;

**R11.08.11** Les PNC qui prendront leurs congés annuels pendant un mois de mini-programme de vol auront les deux options suivantes :

- Prendre une période de 5 jours.
- Prendre 2 périodes de 5 jours pour un total de 10 jours.

**R11.08.12** Le titulaire de bloc partagé ou de mini-programme peut demander une semaine de congé sans solde lorsque de la mitigation est offerte. Les demandes seront accordées par ancienneté avec toutes les demandes de mitigation.

## ARTICLE R12 ÉCHANGE DE VOL

Cet article est applicable au moment de l'implantation de la version électronique de Trip Trade

**Généralités** Un échange de vols est un don réciproque de vols entre 2 PNC. Au cours d'un mois donné, le titulaire d'un programme de vols régulier peut initier et/ou accepter un total de 3 dons de courrier avec un autre titulaire de programme de vols régulier. Également, le titulaire d'un programme de réserve peut initier et/ou accepter un total de 3 échanges de réserve avec un autre titulaire d'un programme de réserve. Le titulaire d'un programme de réserve peut aussi échanger un programme complet avec un autre titulaire d'un programme de réserve.

Un PNC peut donner un courrier en autant que ce dernier et le PNC à qui il donne le courrier respectent les dispositions prévues aux articles R12.01, R12.02 et R12.03.

Si un PNC, pour des circonstances exceptionnelles, désire effectuer plus de 3 dons au cours du même mois, la demande est étudiée par le service en vol.

### R12.01 Modalités

Le titulaire d'un programme de vols régulier désireux de faire un échange de courriers ou un don de courrier ou un titulaire d'un programme de réserve désireux d'échanger des journées de réserve devra compléter sa demande dans le système Trip Trade au plus tard 48 avant le départ du premier vol. Trip Trade confirmera l'acceptation ou le refus à l'intérieur de 24 heures.

Étant donné que l'horaire n'est pas accessible dans E-CREW avant le 24 du mois, aucune demande qui touche le mois suivant ne peut être traitée les 23 et 24 de chaque mois.

**R12.01.01 Échanges et dons**

Le titulaire d'un programme de réserve désirant faire l'échange de son bloc complet doit faire la demande au BADÉ dans les 72 heures suivant la publication des horaires.

Les demandes d'échanges et de dons soumises à moins de 72 heure du départ du courrier doivent respecter les conditions suivantes :

1. Le PNC ne peut pas échanger ou donner un courrier originalement obtenu qui inclus une mise en place sur un autre transporteur sauf s'il s'agit d'un sous-contrat ou si le transporteur ne charge aucun frais supplémentaire à la compagnie pour faire le changement de billet
2. L'échange n'entre pas en conflit avec plus d'un autre courrier à l'horaire du PNC sauf s'il s'agit d'un sous-contrat.

**R12.02 Autorisation**

L'échange ou le don de vols ou l'échange de journées de réserve est accordé lorsque le PNC respecte toutes les normes de temps de travail et de repos ainsi que toute autre exigence linguistique requise pour terminer son programme et lorsque le statut du PNC est légal à tous autres égards également. Le don ou l'échange de vols ne peut s'effectuer qu'entre PNC appartenant à la même classe et avec un PNC maîtrisant une autre langue s'il s'agit d'un courrier langue étrangère. Trip Trade fournira l'explication advenant un refus du don ou de l'échange de vol.

**R12.02.01** Un vol/courrier peut être échangé contre un ou plusieurs vols/courriers. On considère alors qu'il n'y a eu qu'un seul échange de courriers.

**R12.02.02** Les échanges ou les dons de courriers ou les échanges de journées de réserve peuvent être autorisés lorsqu'ils ont pour but de permettre aux titulaires d'un programme de vols ou de réserve de respecter les normes de temps de travail et de repos en assurant les courriers ou les journées de réserve de leur nouveau programme. Un PNC peut choisir de diviser une période de repos de 48 ou 72 heures afin d'accommoder ou un échange/don de vols par le biais de Trip Trade au moment de la demande. Le cas échéant, aucune journée de congé n'est remise au PNC et la journée de congé de ce dernier risque d'être isolée.

**R12.02.03** Lorsque l'échange ou le don de courriers ou l'échange de journées de réserve est accordé, ceux-ci sont considérés comme partie intégrante du programme de vols ou de réserve du titulaire auquel il est accordé.

**R12.03** Nonobstant ce qui précède, les dons ou les échanges ne peuvent avoir pour conséquence d'amener le PNC à un minimum de 40 heures ou de dépasser le maximum programmable de 95 heures dans le cas du titulaire d'un programme régulier ou d'amener le titulaire d'un mini-programme à un minimum de 20 heures ou de faire en sorte qu'il dépasse un maximum programmable de 47,5 heures.

**R12.03.01** Un PNC qui fait un don de vol ou un échange de vol et que les heures mensuelles descendent plus bas que son salaire mensuel minimum garanti prévu à l'article R15.01.01 et R15.01.03 , recevra les heures actuellement travaillées seulement.

**R12.03.02** Un PNC dont les heures dépassent la limitation mensuelle programmée de 85 heures à cause d'un don de vol ou d'un échange de vol n'aura pas droit au taux majoré de cinquante 50% prévu à l'article R15.02.01.

**R12.04** Un PNC qui fait un don de courrier ne peut, durant la période de ce courrier :

- obtenir un courrier hors programme (incluant les sous-contrats);
- accepter l'échange ou don de vol subséquemment;
- accepter une affectation spéciale;
- être affecté d'office.

**R12.05** Lorsqu'un PNC soumet une demande d'échange de journées de réserve, le nombre maximum de jours de travail programmés peut être de 10 jours consécutifs.

## ARTICLE R13 REPOS RÉGLEMENTAIRE

### R13.01 Repos réglementaire à la base d'affectation domiciliaire ou saisonnière du PNC

Pour être réglementaire, un repos à la base d'affectation du PNC doit avoir la durée minimale stipulée ci-dessous.

**R13.01.01** Pour tout courrier outre-mer, la période de repos est d'au moins 24 heures.

**R13.01.02** Pour tout courrier dont la période en devoir dépasse le maximum quotidien normal prévu à l'article R6.05, la période de repos est d'au moins 24 heures.

**R13.01.03** Le PNC bénéficie d'une période de repos réglementaire de 20 heures, après avoir effectué un vol de nuit, qui revient à sa base d'affectation.

**R13.01.04** Pour tout autre courrier, toute formation, non stipulés ci-dessus, la période de repos est d'au moins 14 heures et de 15 heures 30 minutes, pour le PNC détenteur d'un programme de réserve.

**R13.01.05** Pour tout courrier interrompu dont la durée du temps de travail n'excède pas 6 heures en devoir, la période de repos réglementaire est de 10 heures <u>à partir de la fin de la période en devoir jusqu'au début de la prochaine période en devoir</u>, ou 9 heures de repos ininterrompu à l'hôtel. Dans ce dernier cas, le PNC reçoit le l'indemnité quotidienne, tel que stipulé à l'article 21.01.

**R13.01.06** On ne doit pas communiquer avec le PNC et ce, sous aucun prétexte entre sa 2$^{e}$ et sa <u>11$^{e}$</u> heure de repos réglementaire <u>ininterrompu</u>. Dans l'éventualité où la compagnie communique avec le PNC durant cette période, celui-ci a droit à une nouvelle période de repos sans interruption de 9 heures qui débute immédiatement après cet appel.

**R13.01.07** Entre le 20 décembre et le 5 janvier, quand un PNC effectue 3 vols aller/retour consécutifs, sans qu'aucun de ces 3 vols ne soit séparé par un repos

réglementaire de 24 heures, le PNC a droit à une période de repos réglementaire de 24 heures à la fin du 3e vol aller/retour.

**R13.02 Repos réglementaire en escale**

Les durées minimales de repos en escale sont fixées comme suit :

**NOTE :** L'appel de réveil est effectué une heure avant le transport vers l'aéroport.

**R13.02.01** Pour tout vol avec repos en escale, la période de repos est d'au moins 12 heures, dont 9 heures de repos ininterrompu, tel que défini à l'article 1

**R13.02.02** Pour tout vol avec repos en escale comportant un double arrêt, la période de repos est d'au moins 12 heures 15 minutes dont 9 heures de repos ininterrompu.

**R13.02.03** Pour fins d'élaboration de programmation mensuelle, au retour d'un vol outre-mer, à une base de PNC autre que sa base d'affectation, la période de repos est d'au moins 15 heures dont 12 heures de repos ininterrompu.

**R13.02.04** Toute escale à la base d'affectation, non suivie d'une période de repos légale, n'est pas considérée comme un retour à la base d'affectation.

**R13.03 Notification au BADÉ de tout retard lors d'une mise en place**

Lorsqu'un retard survient lors d'une mise en place sur tout transporteur, sauf Air Transat, l'équipage doit aviser le BADÉ au plus tard 2 heures suivant un tel retard à son arrivée à destination. L'opération aura ainsi l'occasion de trouver des solutions de rechange pour se conformer à la convention collective.

**R13.04 Nombres de journées de travail consécutives à l'intérieur d'un même courrier**

Lorsqu'à l'intérieur d'un courrier, un PNC effectue 4 périodes en devoir en 4 jours consécutifs, sans qu'aucune de ces 4 périodes en devoir ne soit séparée par un repos réglementaire de 24 heures, le PNC a droit à une période de repos réglementaire de 24 heures à la fin de ladite période de 4 jours consécutifs.

Exception : Si le PNC effectue une mise en place à la 5e période en devoir à sa base domiciliaire et si son jour de service est moins de 4 heures, il prendra sa période de repos de 24 heures à sa base domiciliaire.

**R13.05 Relève du service**

Si, à une base d'affectation canadienne, en raison de circonstances opérationnelles imprévues, la période en devoir dépasse le maximum quotidien normal (tel que stipulé à l'article R6.05), la durée minimale de la période de repos est prolongée du même nombre d'heures que le nombre d'heures de dépassement du maximum prévu et l'article R7.07 s'applique.

Exemple : YYZ-PUJ-YYC

| Période en devoir prévue | Maximum quotidien normal prévu | Période en devoir réelle | Maximum quotidien normal réel | Repos prévu | Repos réel |
|---|---|---|---|---|---|
| 12 h 00 | 14 h 00 | 15 h 30 | 01 h 30 | 13 h 30 | Si la période de repos prévue est de durée moindre que la période en devoir réelle, ajouter le temps de dépassement du maximum quotidien normal pour déterminer la nouvelle période de repos. Dans ce cas-ci, 13 h 30 + 1 h 30 = 15 h 30 (repos) |
| 12 h 00 | 14 h 00 | 15 h 30 | 01 h 30 | 17 h 00 | Si la période de repos prévue est égale ou supérieure à la période en devoir réelle, aucune modification à la période de repos.<br>Dans ce cas-ci, 17 h 00 est plus que 15 h 30, donc repos = 17 h 00 |

**R13.06** Le titulaire d'un programme de vols régulier a droit à 10 jours de congé par mois. Le titulaire d'un programme de réserve a droit à 12 jours de congé par mois.

**R13.07 Journée de congé perdue, congé à remettre**

Lorsque des journées de congé sont perdues en raison d'irrégularités d'exploitation du courrier programmé et lors d'affectation d'office, le BADÉ doit indiquer la période précise de compensation au moment du retour, et lorsqu'il s'agit de vols hors programme, au moment de l'affectation.

**R13.07.01** Les congés à remettre ne peuvent pas être appliqués pendant une période de repos; ils sont intouchables et les heures sont garanties.

**R13.07.02** Si un congé à remettre est dû à un PNC, cette journée doit être ajoutée à une période de 48 heures. Advenant qu'un congé à remettre touche un courrier de plusieurs jours, les heures seront calculées au pro rata et les journées du courrier non visées par le congé à remettre seront des jours de réaffectation.

**R13.07.03** Si deux ou plusieurs congés à remettre sont dus à un PNC, ces journées peuvent être prises ensemble ou séparément. Si les congés à remettre sont pris ensemble, cela pourrait toucher plus d'un courrier. Si les congés à remettre sont pris séparément, ils doivent être ajoutés à une ou à plusieurs périodes de 48 heures; toutefois, la division des congés à remettre ne devra pas toucher plus qu'un seul courrier.

**R13.07.04** Deux ou plusieurs congés à remettre peuvent être regroupés et pris ensemble sans qu'il soit nécessaire de les associer à une autre période de 48 heures pour autant qu'il n'y ait pas plus d'un courrier qui soit touché.

**R13.07.05** Qu'elle soit planifiée ou fixée pour des motifs opérationnels, une journée de congé ne peut pas être prise seule et doit être redonnée en tant que congé à remettre, à moins que la journée de congé individuelle n'ait déjà été prise (c'est-à-dire,

dans le cas d'un détachement durant la seconde de deux journées de congé consécutives, seule la deuxième journée de congé devient un congé à remettre).

**R13.07.06** Si un PNC est libéré d'un courrier pour des besoins administratifs (p. ex., réunion du service en vol), les jours restants du courrier seront des «journées blanches» avec heures garanties et le PNC ne sera pas soumis à la réaffectation. Les journées blanches peuvent être soit «avec disponibilité» (disponible pour vol, réaffectation, etc.), soit «sans disponibilité» en fonction des besoins du service en vol.

**R13.07.07** Le ou les jours à remettre seront les jours choisis par le PNC et devront être pris avant la fin du mois (avec les heures garanties) durant lequel ils sont dus à moins que le PNC n'ait perdu les jours au cours des 7 derniers jours du mois. Dans ce cas, le ou les jours seront pris avant la fin du mois suivant au choix du PNC. Si un congé à remettre ne peut pas être remis durant le mois en question, à cause de vacances, absence autorisée, etc., il devra être remis au cours du mois suivant son retour en devoir actif.

Lors du remplacement d'un vol ou d'un courrier par un IOU, un avis doit être donné au BADÉ au moins 48 heures avant le départ du vol ou courrier.

**R13.07.08** Si le PNC ne souhaite pas que le ou les jours soient remis conformément à l'article R13.07.07, le ou les jours de congé seront intégrés à l'horaire du prochain mois de postulation, avec le bloc d'heures mensuel minimum garanti.

**R13.07.09** Lorsqu'une journée ou plus d'une journée est remise à un PNC en vertu des articles R13.07.07 et/ou R13.07.08 au mois suivant, un avertissement sera donné au PNC avant la fin de la période de choix des horaires.

**R13.08 Durée minimale**

La période de compensation d'un congé inférieure à 48 heures est accolée à une autre période de congé afin de former au moins une période de 48 heures.

**R13.09 En cas de délais**

Il est convenu qu'une période en devoir pourra chevaucher une journée de congé jusqu'à concurrence d'une heure sans que la journée ne soit reportée.

**R13.10** Après la période de repos réglementaire en escale, il est convenu que le PNC doit prendre ses messages à l'hôtel entre 08h00 et 09h00 (heure locale), et entre 17h00 et 18h00 (heure locale) pour s'informer de toute modification à l'horaire prévu à moins d'avoir indiqué au directeur de vol ou au commandant l'endroit où il est possible de le joindre.

## ARTICLE R14 COMPTABILISATION MENSUELLE

**R14.01** Au plus tard le 15 de chaque mois, la compagnie s'engage à fournir à chaque PNC une liste de ses heures de vol mensuelles du mois précédent. L'information doit être disponible en ligne et inclure, sans toutefois s'y limiter, les congés de maladie accumulés, banque de temps, primes de remplacement, autres crédits supplémentaires, primes de langue, etc.

**R14.02** Aux fins de comptabilisation mensuelle des heures de vol, le mois débute par le premier tronçon effectué durant ce mois et se termine à la fin du dernier tronçon amorcé durant ce mois.

**R14.03** Aux fins de comptabilisation mensuelle, les crédits sont accordés lorsque le courrier sera effectué. Il est entendu qu'une journée débute à 00h00 heure locale.

**R14.04** La compagnie fournira des copies papier des fiches de temps mensuelles du PNC au président de la section locale de chaque base.

## ARTICLE R15 CRÉDITS ET RÉMUNÉRATION

**R15.01** Le PNC en service un mois complet se voit assurer le salaire mensuel minimum garanti comme suit :

### R15.01.01 Programme de vols régulier

Les crédits applicables servant au calcul de la rémunération du programme de vols pour le mois donné, y compris les courriers hors programme, les échanges et dons de courriers du mois courant conformément à l'article R16.01.01 ou 65 heures au taux horaire applicable, et ce, pour tout le PNC, le plus grand des deux étant retenu.

Le salaire mensuel garanti est réduit de 2 heures et 10 minutes par jour d'absence de la liste de paie.

### R15.01.02 Programme de réserve

Le taux horaire applicable pour tout le PNC est de 75 heures.

### R15.01.03 Mini-programme de vol

Le PNC détenant un mini-programme de vol sera rémunéré pour la moitié de ses heures mensuelles à chaque période de paie, au minimum, de 16,25 heures.

### R15.01.04 Mini-programme de réserve

Les PNC détenant un mini-programme de réserve seront rémunérés pour la moitié de leurs heures mensuelles à chaque période de paie, au minimum, de 18,75 heures.

**R15.01.05** Le salaire mensuel minimum garanti est réduit de 2 heures 10 minutes par jour d'absence Si le PNC est assigné à un vol ou un courrier, la réduction de salaire s'effectue en utilisant les crédits réellement perdus du fait de l'absence.

**R15.02** Tout PNC qui accepte de dépasser sa période en devoir maximale applicable, est payé à son taux horaire majoré de 50% pour toute la période en devoir en excédant de ce maximum.

**R15.02.01** Toute heure de vol en excédant 85 heures sera rémunérée au taux horaire majoré de 50 %.

### R15.03 Tâches supplémentaires

**R15.03.01** Tout PNC qui effectue volontairement à bord de l'appareil, lors de circonstances exceptionnelles, des tâches qui ne lui incombent pas - telles une rotation de commissariat ou de nettoyage de la cabine, etc. - reçoit une indemnité de 1,5 heures à son taux horaire applicable pour toutes les heures travaillées.

**R15.03.02** Une prime équivalente à 30 minutes, applicable au salaire seulement sera payée, pour les directeurs de vol, pour tous les vols qui quittent et qui arrivent au Canada à une des bases domiciliaires. Cette prime n’est pas considérée dans le calcul de la limitation mensuelle de temps de vol.

**R15.04 Reclassement**

Lorsqu'un PNC est affecté à un courrier dans une autre classe que la sienne, les dispositions suivantes s'appliquent.

**R15.04.01 Classe supérieure**

S'il est affecté à une classe supérieure le PNC est rémunéré au taux horaire correspondant à son ancienneté, additionné de la prime reliée à la classe supérieure. Le PNC qui est assigné pour plus de 50% de ses heures de vol à une classification supérieure sera rémunéré au salaire le plus élevé, et ce, pour tout le mois.

**R15.04.02 Classe inférieure**

S'il est affecté à une classe inférieure, le PNC est rémunéré comme s'il avait été affecté dans sa classe normale.

**R15.04.03** Le PNC ainsi réaffecté est rémunéré au taux horaire correspondant à la classe à laquelle il a été affecté temporairement et selon l'échelon salarial approprié mais ne peut voir son taux horaire réduit dans le cas d'un agent de bord et ne peut voir son taux horaire plus sa prime réduits pour les directeurs de vol.

**R15.05 Crédits : langue étrangère**

Lorsqu'une autre langue que les deux langues officielles du Canada est exigée sur un vol donné, le PNC détenant un vol identifié langue étrangère, et détenant les qualifications linguistiques requises et inscrites selon les termes de l’annexe B, se voit octroyer 2 heures de crédit de vol pour chaque période en devoir lors desquelles le PNC est requis d’utiliser ses qualifications linguistiques. Ce crédit de vol n’est pas considéré dans le calcul de la limitation mensuelle de temps de vol.

## ARTICLE R16 CRÉDITS DE VOLS

**Crédits de vol** La somme totale des crédits de vols mensuels d'un membre du PNC est calculée comme suit, soit :

**R16.01 Calcul des crédits** Les crédits stipulés au présent article sont calculés à la minute près comme suit :

**R16.01.01** Temps de vol et autres crédits planifiés apparaissant au courrier du programme de vols du PNC à la parution de celui-ci, à l’exception de ce qui suit : dans le cas d’un échange de vols, d’un don de vol, les nouvelles heures de vol sont garanties et non pas celles inscrites au programme de vol; ou

**R16.01.02** Temps de vol réel plus autres crédits réellement effectués; ou

**R16.01.03** Une demie du temps réel pour chaque période de service; ou

**R16.01.04** Un minimum garanti par courrier calculé au prorata à raison d'une heure de crédit de temps de vol pour 6 heures de courrier;

**R16.01.05** Le plus grand de ces temps étant retenu.

**R16.02 Mise en place**

Pour toute mise en place, le crédit de vol est égal à la demie du temps de vol réel ou au nombre minimum de crédits selon les clauses R16.01.03, R16.01.04 ou R16.05, alors que pour tout positionnement terrestre, ce crédit de temps de vol est versé si le temps de transport planifié excède une heure. Le temps de vol planifié est utilisé pour comptabiliser le crédit de temps de vol lorsque le positionnement est effectué sur un transporteur autre qu'Air Transat.

**R16.03 Vol de convoyage**

Lorsqu'un courrier comporte un tronçon de convoyage, le service à bord est assuré par les PNC suivants :

- B757 et A330 : 4 PNC
- B737, A310 et A320 : 3 PNC

Leurs crédits d'heures de vol sont rémunérés au taux horaire applicable.

Tout autre PNC présent sur ce vol est rémunéré selon les dispositions de l'article R16.02.

**R16.04** Quatre heures de crédits de vol sont accordées pour s'être présenté pour un courrier sans qu'aucun temps de vol ne soit effectué.

**R16.05** Quatre heures de crédits de vol sont accordées ou la moitié du temps de formation en salle de classe, selon le plus élevé pour chaque journée de formation.

**R16.05.01** Le temps passé en formation est considéré comme temps en devoir.

**R16.05.02** À compter du 1er avril 2017, le PNC sera crédité de 4 heures de vol pendant le mois qu'il suit sa formation annuelle afin de compenser toute administration additionnelle requise de révisions, bulletins, etc. pendant l'année. Ce crédit de vol n'est pas considéré dans le calcul mensuel du temps de vol.

**R16.06** Un membre du PNC est crédité d'un minimum de 4 heures de vol pour toute période en devoir ou le temps de vol et les crédits applicables réellement effectués, la plus grande de ces deux périodes étant retenue.

Il est entendu qu'une mise en place, qui est le seul élément constituant une période en devoir, est également rémunéré selon l'alinéa qui précède.

**EXEMPLE :**

| | | |
|---|---|---|
| Jour 1 | DH YUL-YYZ repos réglementaire | 4h00 |
| Jour 2 | YYZ-LGW repos réglementaire | 5h30 |
| Jour 3 | LGW-YYZ attente vol correspondance | 6h30 |
| | DH YUL-YYZ | 0h30 |

Les crédits applicables (mise en place) sont définis en R16.02.

## ARTICLE R17 SERVICE AU SOL - SERVICE AUX PASSAGERS

Un PNC reçoit son salaire horaire, dans la classe applicable, dans les circonstances suivantes :

1. Lorsqu'il demeure à bord de l'appareil avec des passagers pour une période au sol qui excède de 30 minutes la durée programmée initiale;

2. Lorsqu'il assure un service au sol aux passagers , que le vol s'effectue ou non;

3. À l'arrivée, s'il doit demeurer à bord de l'appareil avec des passagers pour une période de 30 minutes ou plus. Cependant, le cas échéant, il n'est rémunéré que pour le temps qui excède de 15 minutes l'heure d'arrivée réelle;

4. Pour la durée totale de tout arrêt technique imprévu;

5. Durant un courrier, et à la suite d'un vol effectué par la compagnie, si les bagages de l'équipage ne sont pas accessibles dans l'heure qui suit l'arrivée du sol (après la pose des cales). Cette clause ne s'applique pas lorsqu'un PNC retourne à sa base d'affectation.

Lorsqu'il y a un retard de plus de 30 minutes et qu'un service est offert aux passagers, le crédit le plus élevé prévu à l'un ou l'autre des deux paragraphes ci-dessus est payé au PNC.

Ces crédits sont octroyés seulement si le minimum garanti par période en devoir ou par courrier ne s'applique pas à la période ou au courrier en cause.

## ARTICLE R18 SOUS-CONTRATS

**Préambule** Les parties reconnaissent que l'exploitation de sous-contrats, soit de vols nolisés spéciaux (exemple : HADJ, OSM, Maison Blanche, etc.) ou soit de vols nolisés de substitution (exemple : MyTravel, Air Canada, Skyservice, etc.) peut être avantageuse tant pour la compagnie que pour le PNC en offrant des conditions de travail et des possibilités exceptionnelles à l'étranger et au Canada.

Cet article s'applique à tous les PNC; directeur de vol, directeur de vol instructeur, agent de bord et PNC instructeur/formation sécurité cabine.

L'employeur doit aviser le syndicat dans les 7 jours ouvrables suivant la signature du contrat afin de négocier les conditions de travail particulières s'il y a lieu.

Afin que la compagnie puisse soutenir la concurrence du marché et offrir des conditions de travail convenables, les parties conviennent de ce qui suit :

### R18.01 Attribution

L'ancienneté prévaut en tout temps dans l'attribution des sous-contrats en autant que la limitation mensuelle prévue aux articles R6.01.01 et R6.01.02 soit respectée. De plus, le minimum mensuel garanti défini à l'Article R15 s'applique.

Nonobstant ce qui précède, les dispositions au point B de l'article R18.09 s'appliquent.

Un PNC peut être affecté à un sous-contrat pendant les journées où il est réputé être en congé annuel. Un PNC peut être affecté à un sous-contrat même s'il avait une formation prévue à l'horaire au moment de ce sous-contrat.

**R18.02 Vaccins et visas**

Tout PNC qui s'est vu attribuer un sous-contrat selon les modalités d'attribution de l'alinéa précédent doit recevoir, au frais de la compagnie, les vaccins et visas nécessaires à son séjour à l'étranger.

**R18.03 Hébergement**

Il est entendu que l'hébergement lorsqu'à l'extérieur de la base domiciliaire lors d'un sous-contrat, doit respecter les standards prévus aux articles 19.01 et 19.02 de la présente convention collective à l'exclusion du 2e paragraphe de l'article 19.02. De plus, la grille de l'annexe D doit être respectée lors de la sélection de l'hôtel, sauf circonstances exceptionnelles.

**R18.04 Vol de longue durée**

Si le sous-contrat comporte des vols de plus de 12 heures de vol, la compagnie doit s'entendre avec le syndicat quant à l'aménagement adéquat de postes de repos permettant au PNC de dormir, des périodes de repos à bord et en escale, des repas d'équipage ainsi qu'à l'ajout possible de PNC au besoin.

**R18.05 Congé**

Le PNC affecté à un sous-contrat et qui ne peut se prévaloir de ses 10 jours de congé par mois, à sa base domiciliaire selon l'article R13.06, se voit attribuer les journées de congé manquantes durant son séjour à l'étranger ou au plus tard le mois suivant. Ces journées de congé sont fractionnées minimalement en période de 48 heures consécutives et le PNC est alors libre de toutes les tâches relatives à l'emploi.

**R18.06 Limitation des jours hors base**

Lorsque le sous-contrat dépasse 31 jours, il est entendu que le PNC ne peut être tenu de demeurer à l'étranger plus de 31 jours consécutifs. La compagnie doit alors procéder à un changement d'équipage.

**R18.07 Indemnité journalière**

Lorsque le PNC est à l'extérieur de sa base domiciliaire 7 jours consécutifs ou plus, la compagnie lui verse, avant son départ ou au cours du 1er jour ouvrable suivant son arrivée à destination, l'indemnité quotidienne de toute la durée du séjour selon les dispositions de l'article 21.01.

**R18.08 Limitation et repos**

La limitation quotidienne programmable doit être conforme aux dispositions de l'article R6.03. Il est entendu que les périodes de repos prévues à la convention collective à l'article r13 s'appliquent en tout temps. Pour fins d'application, la ville servant de plaque tournante pour le sous-contrat est réputée être la base domiciliaire du PNC durant le séjour. Advenant que la compagnie veuille opérer un sous-contrat dont les périodes en devoir programmables seraient susceptibles d'être dépassées, cette dernière doit négocier avec le syndicat de possibles dérogations.

**R18.09 Composition de l’équipage**

a) Lorsqu’il s’agit de vols de substitution, la compagnie doit respecter les dispositions prévues à la présente convention collective quant à la composition de l’équipage et le nombre maximal de PNC qualifié pour une langue étrangère.

b) Lorsqu’il s’agit de vols nolisés spéciaux, la compagnie se réserve le droit de modifier l’équipage prévu à l’article 7.04.12. De plus, la compagnie peut se conformer aux autres modalités dictées par le locateur sous-contrat selon les dispositions prévues à l’article 3.03.

## ARTICLE R19 DURÉE

La réglementation des programmes de vol est sujette à révision par entente entre le syndicat et la compagnie.

L'une des parties peut à tout moment, par avis écrit, ouvrir à nouveau les discussions sur la réglementation des programmes de vol.

**R19.01** Étant donné la nature de la réglementation des programmes de vol, il est entendu que les questions qui entraînent des dépenses supplémentaires importantes doivent normalement être examinées lors des négociations générales portant sur le renouvellement de la convention collective tandis que les changements d'ordre technique doivent être discutés à d'autres moments.

Si, après avis de réouverture des discussions, aucune entente n'intervient, la réglementation des programmes de vol reste en vigueur.

**ANNEXE A. IDENTIFICATION DE BÉNÉFICIAIRE**

AIR TRANSAT A.T. INC.
a/s SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le _____

La présente a pour but de désigner le bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 25 de la convention intervenue entre Air Transat A.T. Inc. et le S.C.F.P.

_____ % de ladite indemnité à _____
(nom)

domicilié au_____ , sa vie durant,
(adresse)

En cas de décès, à _____ domicilié au
(nom)

_____ sa vie durant.
(adresse)

Le solde, le cas échéant, ainsi que toute somme accumulée après le décès des personnes désignées ci-dessus, sont retenus à mon intention ou, si mon décès survenait avant que je ne les aie touchés, seront versés au mandataire de ma succession.

Les directives ci-dessus peuvent être modifiées en tout temps par lettre portant la signature du soussigné, et ces modifications entrent en vigueur dès réception de ladite lettre par la compagnie.

Une fois effectués, les paiements prévus par la présente, la compagnie ne peut être tenue de verser aucune autre indemnité demandée en mon nom en vertu de l'entente Air Transat et le PNC.

De plus, si mon décès survenait à l'extérieur de ma base domiciliaire lorsqu'en affectation pour la compagnie, je désire que mon corps soit rapatrié au Canada dans la ville de : _____

et que la personne suivante soit avisée : _____

NOM EN LETTRES MOULÉES _____

SIGNATURE (PNC) _____

## ANNEXE B. QUALIFICATIONS LINGUISTIQUES

Tout PNC qui était à l'emploi d'Air Transat avant le 8 mai 2006, ainsi que tout PNC qui acquiert une nouvelle qualification linguistique suite à son embauche, si embauché après le 8 mai 2006 sont liés au texte qui suit :

Je soussigné, _____ déclare avoir des connaissances linguistiques suffisantes dans la langue suivante _____ pour établir des communications officielles avec les passagers et je suis prêt à passer tout test éventuel portant sur la maîtrise effective de cette langue.

Pour satisfaire aux exigences linguistiques des courriers impliquant cette langue, la compagnie peut compter sur ma disponibilité pour chaque saison, telle que définie par la compagnie, après mon inscription officielle à cette fin.

Cette inscription m'engage pour la saison considérée et doit être renouvelée annuellement pour être valide.

Signature :_____ Date :_____

Tout PNC, embauché à compter du 8 mai 2006, est assujetti au texte qui suit en ce qui a trait aux qualifications linguistiques acquissent au moment de l'embauche :

Je soussigné(e), _____, déclare avoir des connaissances linguistiques suffisantes dans la ou les langues suivantes;

- pour établir des communications officielles avec les passagers, et je suis prêt(e) à passer tout test éventuel portant sur la maîtrise effective de cette langue;
- pour satisfaire aux exigences linguistiques des courriers impliquant cette langue, la compagnie peut compter sur ma disponibilité durant la durée de mon emploi.

Je comprends et accepte que cette disponibilité implique que l'employeur puisse m'affecter à tout courrier pour lequel la connaissance de la langue est nécessaire et ce, en respect des règles d'attribution prévues à la convention collective.

Signature :_____ Date :_____

**Note**: L'employeur rend accessible aux PNC le formulaire de qualification linguistique à chaque année le 15 février et donne jusqu'au 15 mars pour retourner le formulaire au département du service en vol.

## ANNEXE C. CARTE GÉOGRAPHIQUE

## ANNEXE D. GRILLE D'ANALYSE POUR LE CHOIX D'HÔTELS LORS D'ESCALES

4.4 – Grille d'inspection hôtel (+20 hrs.)

4.5 - Grille d'inspection hôtel (-20 hrs.)

4.6 - Grille d'inspection hôtel (Mexique Amérique centrale Caraïbes)

Ces 3 grilles d'inspection sont disponibles sur Mundo

**ANNEXE E. RÉGIME DE RETRAITE**

**Entente intervenue**

**E N T R E :**

**AIR TRANSAT A.T. INC.**

**(l' « employeur »)**

**- ET -**

**LE RÉGIME DE RETRAITE MULTISECTORIEL**

**Par ses administratrices et administrateurs**

**(les « administrateurs »)**En considération du fait que l'employeur devient un employeur participant au Régime de retraite multisectoriel (le « régime ») en versant des cotisations au régime conformément à la convention collective intervenue entre l'employeur et les sections locales 4041, 4047 et 4078 du Syndicat canadien de la fonction publique (le « syndicat »), et en considération du fait que les administrateurs versent des prestations aux employées et employés de l'employeur, au nom desquels les cotisations sont versées, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur doit verser des cotisations au régime qui entrera en vigueur le 1er jour de novembre 2004 conformément aux conditions stipulées dans la convention collective (la « convention collective »), à défaut de quoi les administrateurs ou le syndicat peuvent prendre les mesures voulues pour percevoir ces sommes dues conformément aux procédures de grief et d'arbitrage prévues dans la convention collective ou devant toute autre instance qui possède la compétence voulue pour le faire, incluant la perception d'intérêts, de dommages et intérêts convenus et de frais, conformément aux dispositions de la présente entente de participation et de la déclaration de fiducie datée du 1er février 2001, avec ses modifications, (« déclaration de fiducie ») qui établissent le régime.

2. L'employeur reconnaît le droit et l'obligation des administrateurs d'administrer la caisse et de fournir des prestations en conformité avec la déclaration de fiducie.

3. Malgré les dispositions du paragraphe 2 de la présente entente de participation, les obligations financières de l'employeur ne doivent en aucun cas dépasser l'obligation en matière de cotisations établie dans la convention collective, avec les intérêts, les dommages et intérêts et les frais dont l'employeur pourrait être tenu responsable en relation avec un défaut de verser les cotisations au régime conformément à la déclaration de fiducie.

4. L'employeur n'est pas tenu de fournir les prestations déterminées par le régime au-delà de l'obligation de verser des cotisations

conformément à la convention collective. En tout temps, si le régime n'a pas l'actif voulu pour permettre des versements continus en vertu du régime, rien dans la convention collective, dans le régime ou dans la présente entente de participation ou déclaration de fiducie ne doit être interprété de façon à obliger l'employeur à verser des cotisations autres que les cotisations qui lient l'employeur en vertu de la convention collective. Il est entendu que l'employeur, le syndicat ou les administrateurs ne doivent pas être tenus responsables de fournir les prestations prévues au présent régime de retraite si le régime ne possède plus l'actif voulu pour verser ces prestations. Il est de plus entendu que les administrateurs ont l'autorité voulue pour modifier les prestations, s'il y a lieu ou s'il est utile de le faire.

5. Les administrateurs doivent fournir à l'employeur, à sa demande, une copie de la déclaration de fiducie et des modifications subséquentes à mesure qu'elles sont apportées.

6. L'employeur convient de fournir à l'administrateur du régime, en temps opportun, tous les renseignements exigés en vertu de la *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, ch. P-8, avec ses modifications, dont l'administrateur pourrait raisonnablement avoir besoin afin d'enregistrer et de traiter correctement les cotisations au régime et les prestations de retraite.

   Pour plus de précision, les renseignements requis pour chaque employée ou employé admissible sont les suivants :

   i) À fournir une seule fois à l'entrée en vigueur du régime :
      - Date d'entrée en service
      - Date de naissance
      - Date de la première cotisation
      - Liste d'ancienneté qui inclut les heures de la date d'entrée en service à la date d'entrée au fonds de l'employeur (aux fins du calcul des services passés)
      - Sexe

   ii) À fournir avec chaque paiement :
      - Nom
      - Numéro d'assurance sociale
      - Paiement mensuel
      - Salaire admissible
      - Cotisations depuis le début de l'exercice
      - Portion de l'employeur des arriérés dus à cause d'une erreur, ou d'une inscription tardive par l'employeur

   iii) À fournir au début et lorsque les données changent :
      - Adresse complète
      - Date de cessation d'emploi le cas échéant (MM/JJ/AA)
      - État matrimonial

## ANNEXE F. COMPTABILISATION DES HEURES DE TRAVAIL AUX FINS DES RELEVÉS D'EMPLOI POUR L'ASSURANCE-EMPLOI

Les parties conviennent que la présente annexe vise uniquement à répondre aux exigences de l'article 10. (1) du Règlement sur l'assurance-emploi, dans le but de fournir la preuve des heures travaillées par le personnel navigant commercial d'Air Transat pour lesquelles il a été rétribué.

Les parties conviennent que la simple formule contenue dans la présente annexe est nécessaire pour répondre aux exigences gouvernementales. En effet :

a) Le système de rémunération actuel d'Air Transat, fondé sur un minimum mensuel garanti (MMG) et sur les crédits de rémunération connexes, ne permet pas de comptabiliser toutes les heures de travail du personnel navigant commercial qui ont été rémunérées;

b) Le système de rémunération actuel d'Air Transat est assorti d'une structure de salaires établie depuis longtemps pour tenir compte des règles de travail fort complexes. Les systèmes actuels de rémunération et de suivi opérationnel, qui s'inspirent de systèmes utilisés dans toute l'industrie, n'ont jamais été conçus dans le but de comptabiliser toutes les heures travaillées couvertes par ce genre de système de rémunération pour Air Transat.

Par conséquent et dans le but de comptabiliser les heures assurables dans les relevés d'emploi aux fins de l'assurance-emploi pour le personnel navigant commercial, les parties conviennent de se servir de la formule suivante :

Toutes les heures de vol créditées (qu'elles soient rémunérées à une et la moitié du taux de rémunération ou au taux complet de rémunération) multipliées par un facteur de 2,0. L'exemple qui suit illustre l'application de cette formule :

- 70 heures payées au taux complet, plus 4 heures payées à une et la moitié du taux de rémunération, donnent un total de 74 heures reconnues multipliées par 2,0, soit
- 148 heures, à diviser par 4,3 (pour un mois comportant un programme de 30 jours), ou
- 34,4 heures par semaine devant être comptabilisées comme assurables aux fins de l'assurance-emploi pour chaque semaine de ce mois de programme.

Le personnel navigant commercial recevra un crédit de 35 heures par semaine aux fins de comptabilisation des heures assurables aux termes de l'assurance-emploi en cas de congé pour accident ou dans le cadre du Programme d'assurance-invalidité de courte durée ou de longue durée (Règlement 12.(1) (a) de l'assurance-emploi).

Le personnel navigant commercial libéré à temps plein des heures de vol pour affaires syndicales ou affecté à des tâches au sol recevra également un crédit de 35 heures par semaine aux fins de comptabilisation des heures assurables aux termes de l'assurance-emploi.

Les parties conviennent que la présente annexe a été établie sous toutes réserves et sans créer de précédent relativement à n'importe quelle autre question. Les parties conviennent également que la présente annexe ne modifie nullement ni ne constitue une nouvelle interprétation de la convention collective.

## ANNEXE G. ANNÉE SABBATIQUE

Les parties conviennent que, dans les 3 mois suivant la signature de la convention collective, la compagnie s'y engagera.

## ANNEXE H. MALADIE HORS BASE

### Contactez le Bureau d'affectation des équipages (BADÉ) et votre DV

Si vous êtes incapable de poursuivre votre courrier pour cause de maladie ou de blessure, avisez le BADÉ et votre DV dès que possible.

### Obtenez des soins médicaux et contactez votre compagnie d'assurance

**À l'extérieur du Canada : MedAire Téléphone : 1-602-281-3328**

**Télécopieur : 1-480-333-3821**

MedAire est un service spécialisé qui vous prodiguera des conseils médicaux et/ou organisera une consultation médicale si vous tombez malade ou vous vous blessez durant un courrier à l'étranger. (Ne contactez pas MedAire si vous êtes au Canada.)

- ***Assurance :*** Il vous appartient de contacter Croix Bleue et de faire une réclamation d'assurance (voir ci-dessous).

**Au Canada : Croix Bleue (CanAssistance) Téléphone : 1-866-491-7726**

**Courriel :** operations@canassistance.com

Vous devez utiliser le service CanAssistance de Croix Beeue si vous tombez malade ou vous vous blessez durant un courrier au Canada.

- ***Assurance :*** Un dossier de réclamation d'assurance (pour remboursement, pas invalidité) sera ouvert par Croix Bleue lorsque vous contactez CanAssistance.

### Dépenses

- **Frais médicaux (médicaments, facture de soins médicaux, etc.) :**
  - Maladie ou blessure liée au travail : présentez une réclamation à la CNESST/WSIB/WCB
  - Autre maladie ou blessure : présentez une réclamation à Croix Bleue
- **Autres dépenses :** Vous pouvez présenter à Air Transat des reçus pour les dépenses nécessaires et raisonnables liées à votre maladie ou blessure (taxi pour visite médicale, appels téléphoniques à MedAire/Croix Bleue, etc.)

### Pour revenir à votre base domiciliaire

**Important :** Vous serez autorisé(e) à revenir à votre base domiciliaire uniquement lorsque vous aurez transmis au BADÉ un billet médical vous autorisant à voyager (téléc. : 1-514-906-5158). Le billet doit indiquer que vous êtes :

- apte à voyager (vous n'êtes pas apte au travail, mais pouvez prendre l'avion pour revenir à la maison) OU
- apte au travail (vous êtes maintenant rétabli(e) et pouvez poursuivre votre courrier).

Après réception du billet, le BADÉ se chargera d'organiser votre voyage de retour.

### De retour à la maison

**Toujours inapte au travail?**

- Consultez votre médecin de famille et veillez à faire remplir les formulaires nécessaires (Croix Bleue ou Accident de travail – accessibles sur Mundo sous « Ressources humaines »)
- Transmettez les formulaires aux Services médicaux par courriel à medical@airtransat.com ou par télécopieur au 514-906-5533
- Suivez les procédures de la Politique d'absence pour maladie (consultez le Guide du service à la clientèle)

**Apte au travail?** Vous devez vous déclarer « apte » au BADÉ.

Pour toute autre question, veuillez communiquer avec le Service en vol ou le département des ressources humaines à medical@airtransat.com

## ANNEXE I. PROGRAMME DE PRÉVENTION DES INCIDENTS CRITIQUES ET CAUSANT DU STRESS AU TRAVAIL

### 1.Incident critique

Dans le cadre de ses fonctions, le PNC peut devoir faire face à un incident critique, tel que :

- le décès d'un collègue survenant durant les heures de travail;
- une blessure grave ou engageant le pronostic vital subie par un collègue ou lui-même, durant les heures de travail;
- une situation dangereuse susceptible de menacer sa santé et sécurité ou celle d'un collègue;
- le décès d'un passager durant le vol;
- un incident causant de graves blessures aux passagers;
- un acte de violence dont un collègue ou lui-même est victime;
- un crime violent sur ou près du lieu de travail;
- des désastres naturels affectant le travail.

Les incidents critiques cités précédemment peuvent également survenir lors d'escales.

### 2.Survenue d'un incident critique

Lorsqu'un incident critique survient à bord d'un vol, un débreffage doit avoir lieu le plus rapidement possible entre le PNC et le gestionnaire ou son remplaçant. Si le débreffage ne peut avoir lieu en personne, il doit se faire par téléphone. La Compagnie doit, lorsque possible, accorder le temps et les ressources nécessaires à un membre du comité santé et sécurité pour assister à la rencontre. À la suite du débreffage, les membres du PNC affectés par l'incident se verront offrir une période de repos plus grande que leur période de repos légal avant de reprendre leur travail régulier.

Le comité local concerné et le comité d'orientation seront informés par téléphone de toute situation correspondant aux types d'incidents énumérés ci-dessus, et ce, dès que la Compagnie aura pris connaissance de l'incident. Le PNC touché pourra à tout moment parler avec son représentant de santé et sécurité.

### 3.Désamorcer la situation

Le PNC touché et/ou les autres membres de l'équipage seront avisés de communiquer avec le PAE :

Services Trauma
1 800.363.3872
traumaservices@shepellfgi.com

Le conseiller fournira des informations sur les réactions normales ainsi que sur la façon dont les employés peuvent s'occuper de leur santé émotionnelle et physique. Le conseiller sera également en mesure de présenter les ressources disponibles si les employés ont besoin d'aide supplémentaire.

Ce service est également disponible pour la famille immédiate du PNC (bénéficiaires).

### 4.Suivi

Le gestionnaire du PNC ou son remplaçant assurera le suivi sur une base régulière, après le retour au travail de ce dernier.

## 5.Soutien psychologique aux membres du comité

Les membres du comité qui sont régulièrement appelés à intervenir dans des rencontres de désamorçage ou de débreffage bénéficient de ressources pour prévenir les dommages psychologiques pouvant découler de l'exercice de ces tâches ainsi que de tous les services nécessaires auprès du PAE. Le plafond limite pour l'utilisation de ces services peut être augmenté au besoin.

Les services d'experts externes seront fournis par le biais du Programme d'Aide aux Employés actuel.

## ANNEXE J. TERMES DE RÉFÉRENCE DU COMITÉ HÔTEL ET TRANSPORT

But du comité :

- s'assurer que l'hébergement des équipages est conforme aux critères établis dans la convention collective et ses annexes;
- s'assurer que les lieux d'hébergement des équipages sont acceptables et viables (coût, environnement, etc.), et
- résoudre les problèmes éventuels.

Le comité est mis sur pied afin de participer conjointement au processus de sélection des hôtels, de la recherche à l'approbation finale.

### 1) Fonctions et responsabilités

**Sélection d'hôtels**

Les visites d'hôtels seront programmées environ deux mois avant le début de la saison ou dès qu'une nouvelle destination est déterminée.

Le président du comité ou son représentant, en collaboration avec le représentant de la Compagnie, aura pour responsabilité de :

1) examiner les réponses au processus d'appel d'offres:

2) définir la zone du centre-ville ou la zone touristique du bord de l'eau;

3) déterminer la meilleure solution possible dans le cas où un hôtel n'est pas disponible ou acceptable dans le périmètre sélectionné, en appliquant les principes du point 8 ci-dessous;

4) identifier les hôtels devant faire l'objet d'une visite. Pour les destinations du Sud, les coûts associés à la formule tout-inclus pour le PNC seront pris en considération;

5) visiter et évaluer les hôtels conformément à l'Annexe D;

6) procéder à un débreffage conjoint sur les lieux :

   a. tous les membres du comité présents feront part de leur évaluation initiale;
   b. soumettre la grille d'évaluation finale au représentant de la compagnie faisant partie du comité ainsi que la décision finale d'approbation de l'hôtel dans les 48 heures suivant la visite.

7) une fois le contrat signé, la Compagnie informera immédiatement le comité de l'hébergement sélectionné ainsi que de toute autre donnée pertinente (avantages pour l'équipage). Lorsque requis, et après approbation, le comité émettra une communication conjointe au PNC.

8) Le comité étendra le périmètre de la zone du centre-ville ou de la zone touristique du bord de l'eau dans l'éventualité où aucun hôtel ne pourrait être trouvé en raison de l'une ou de plusieurs des raisons suivantes :

- non disponibilité;
- absence de réponse à l'appel d'offres malgré les efforts déployés;
- non-respect des critères obligatoires définis à l'Annexe D;
- augmentation insoutenable des coûts par rapport à la valeur marchande de la destination. Dans un tel cas, le contrat ne sera signé que pour une seule saison et un nouveau processus de sélection aura lieu l'année suivante.

**Résolution de problèmes**

- Analyser et approuver les solutions aux problèmes soulevés par les membres du PNC.
- Approuver des solutions alternatives si un changement d'hôtel s'avère immédiatement nécessaire en raison de risques pour la sécurité, la santé et la sûreté ou lorsqu'il existe des problèmes importants non résolus, des niveaux élevés de plaintes.
- Si le comité conjoint ne peut parvenir à une entente, le problème sera renvoyé à l'exécutif de la composante qui aura pour mandat de déterminer les actions requises afin de solutionner le problème.

**2) Accès aux documents**

Les membres du comité auront accès à toute information jugée essentielle dans le cadre de leurs fonctions, telle que :

- Listes de fournisseurs – sur demande
- Document récapitulatif de l'appel d'offres (liste exhaustive) incluant toutes les informations pertinentes
- Rapport sommaire « Crew care »
- Rapport d'audit du service de sûreté de l'entreprise (si réalisé)

**3) Membres du comité**

Le comité conjoint est composé de :

- un PNC par base domiciliaire:
- le président du Syndicat;
- un représentant de la composante;
- des représentants de la Compagnie.

**4) Réunions**

Le comité se réunira deux fois par an : à l'automne, afin de préparer la saison hivernale, et au printemps, afin de préparer la saison estivale et de discuter du dossier des hôtels. Il est entendu qu'en plus des réunions, une conférence téléphonique ou une réunion ad hoc peut être nécessaire, à titre exceptionnel, pour résoudre un problème particulier.

**5) Libération syndicale**

Les membres du comité seront indemnisés conformément à l'article 27.02. Le président du comité sera libéré de ses fonctions pour une journée supplémentaire afin de préparer les rencontres.

Lors des visites d'hôtels, les membres du comité sont couverts par la convention collective, y compris par l'article B16.

## LETTRE D'ENTENTE # 1 QUALIFICATIONS LINGUISTIQUES DES DIRECTEURS DE VOL

Nonobstant les dispositions prévues aux articles 0 et 11.17, la compagnie et le syndicat s'entendent que tous les PNC n'ayant pas connaissance des deux langues officielles du Canada et qui sont sur la liste d'ancienneté à la date de la signature de la présente convention collective seront éligibles à l'obtention de promotions et pourront opérer en tant que directeur de vol.

## LETTRE D'ENTENTE # 2 MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE GESTION INFORMATIQUE

Nouvelle lettre pour la mise en place d'un système informatique qui permettra les fonctions suivantes :

- Liste journalière de tous les vols hors programme.
- Liste des vols pour échanges ou dons, la gestion des échanges et dons se ferait automatiquement.
- Voir les heures accumulées pour chaque PNC en réserve, au fur et à mesure que le mois avance.
- Vacances disponibles au cours de l'année et assignation aux PNC par ancienneté.
- Attribution automatique des vacances annuelles.

**LETTRE D'ENTENTE # 3 PROTECTION D'EMPLOI**

1. La Compagnie, filiale de Transat A.T. Inc. et autorisée à cette fin par le conseil d'administration de celle-ci, s'engage à chaque année financière à ce qu'un minimum de 60 % de tous les sièges achetés, retenus, revendus ou autrement réservés par la Compagnie, Transat Tours Canada inc. (à l'exception de Rêvatours) le voyagiste anglais The Airline Seat Company Limited (opérant sous le nom Canadian Affair) et le voyagiste français Vacances Transat (France) sur les appareils d'un transporteur aérien pour les vols suivants soient achetés, retenus, revendus ou autrement réservés sur des appareils opérés par des membres du Syndicat dont les conditions de travail sont régies par la convention collective intervenue entre le Syndicat et la Compagnie (les « membres du syndicat ») :

   –les vols dont le point d'origine est situé au Canada;

   –les vols dont la destination est un point situé au Canada.

   Les parties conviennent d'exclure de la présente entente et du calcul du pourcentage minimum de sièges achetés tous les sous-contrats entre la Compagnie et des entités qui ne sont pas détenues et/ou contrôlées par Transat A.T.

   Cet engagement vise aussi toute entité ou corporation que pourrait créer la Compagnie ou Transat A.T. Inc. et qui achèterait, retiendrait, revendrait ou réserverait des sièges auparavant achetés, retenus, revendus ou autrement réservés par les entités et corporations nommées à l'alinéa précédent.

   Advenant le cas ou moins de 50% de tous les sièges achetés, retenus, revendus ou autrement réservés par la Compagnie, Transat Tours Canada inc. (à l'exception de Rêvatours), le voyagiste anglais The Airline Seat Company Limited (opérant sous le nom Canadian Affair) et le voyagiste français Vacances Transat (France) sont opérés sur des appareils de type gros porteurs par la Compagnie, les parties conviennent d'effectuer la réouverture de LETTRE D'ENTENTE # 3 établissant les conditions pour l'opération d'appareils de type petit porteur. Le Syndicat a le droit exclusif de renégocier les termes de cette lettre d'entente. À cette fin, le Syndicat a le droit de signifier un avis conformément à l'article 49 du Code canadien du travail, et les termes de l'article 89 du Code sont réputés avoir été respectés.

2. La Compagnie fournit au Syndicat toute information nécessaire pour que soit effectué un suivi de la situation relative à l'application de l'article 1 de cette entente et décrite en annexe A. L'information communiquée est assujettie à un engagement à confidentialité que le Syndicat et ses représentants s'engagent à signer à l'exception du résultat global en pourcentage;

3. Une fois par année, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront afin d'établir si le pourcentage fixé à l'article 1 de cette entente ont été atteints ou respectés.

   La première rencontre annuelle aura lieu dans un délai n'excédant pas 60 jours suivant la fin de l'année financière 2011;

4. Si le pourcentage fixé à l'article 1 de cette entente n'a pas été atteint, dans une année financière donnée, la Compagnie verse au syndicat les dommages intérêts évalués par anticipation selon le tableau suivant :

   a) lorsque la différence négative entre le pourcentage atteint et 60 % représente entre 1% et 5% des sièges : 200 000 $;

   b) lorsque la différence négative entre le pourcentage atteint et 60 % représente entre 5,01% et 10% des sièges : 750 000 $;

   c) lorsque la différence négative entre le pourcentage atteint et 60 % représente plus de 10,01% des sièges : 1 500 000 $.

   Dans l'éventualité où une année donnée la Compagnie ne respectait pas le seuil minimum de 60 % mentionné à l'article 1 et que des dommages intérêts devaient être versés au Syndicat aux termes de l'article 4 par la Compagnie, la Compagnie aura alors l'option sur simple avis écrit au Syndicat de reporter le nombre de sièges non réalisés pour l'année écoulée à l'année suivante. Ce n'est que dans l'éventualité où le nombre de sièges non réalisés n'était pas réalisé dans l'année financière du report que les dommages intérêts pour l'année financière écoulée deviendront alors dus et exigibles, ce paiement devant être fait par la Compagnie au Syndicat dans les 90 jours suivant la fin de l'année financière du report. Par ailleurs, tout dommage intérêt payable aux termes de l'article 4 est annulé si le nombre de sièges non réalisé pour l'année financière écoulée est réalisé au cours de l'année financière du report et ce en sus du seuil de 60 % devant être atteint au cours de l'année financière du report.

   Transat A.T. Inc. ainsi que les entités ou corporation nommées à l'article 1 de cette entente ne peuvent sciemment décider de ne pas atteindre le pourcentage fixé de 60 % au motif qu'il serait plus avantageux au plan économique d'acheter, retenir, revendre ou autrement réserver des sièges auprès d'un autre transporteur aérien que la compagnie.

5. L'application des dispositions des articles 1 et 4 de cette entente est suspendue pour toute période au cours de laquelle les activités de la Compagnie, de Transat Tours Canada Inc. ou des voyagistes anglais et français The Airline Seat Company Limited et Vacances Transat (France), faisant l'objet de l'engagement prévu au paragraphe 1 de cette entente

sont affectés négativement par des événements tels qu'une crise ou ralentissement économique, un attentat, une catastrophe naturelle, des évènements sociaux, politiques ou climatiques, comprenant sans restreindre la généralité de ce qui précède, les grèves, les intempéries, épidémies, blocage de moyens de transport pour quelque raison que ce soit, tremblement de terre, incendie, tempête, inondation, restrictions gouvernementales ou légales, ou toute autre cause hors du contrôle de la Compagnie, de Transat Tours Canada Inc. ou des voyagistes anglais et français The Airline Seat Company Limited et Vacances Transat (France);

Nonobstant ce qui précède, si seulement une partie des entités susmentionnées sont affectées négativement, les autres entités demeureront pleinement assujetties aux termes et conditions de la présente entente. Le cas échéant, l'ensemble des dispositions de la lettre d'entente continueront d'être applicables pour les entités n'ayant pas été affectées négativement, et ce à l'exception de l'article 1 relativement au pourcentage des sièges minimums. Dans une telle circonstance, le pourcentage applicable sera calculé en tenant compte du prorata de chacune des entités non affectées, et ce, selon les statistiques établies au cours de l'année précédente.

De plus, pour que la présente clause de suspension soit applicable, les évènements affectant négativement les activités ne doivent pas affecter l'ensemble du marché de toutes les parties à l'entente. Le cas échéant, les dispositions 1 à 4 de la présente entente ne seront pas suspendues et continueront d'être pleinement effectives.

Également, les parties aux présentes conviennent qu'une fluctuation normale du niveau des affaires n'est pas un motif suffisant pour permettre la suspension des articles 1 à 4.

On entend par « affectés négativement » une réduction des ventes, des passagers ou une combinaison de ceux-ci et ce sur le marché du Canada ou le marché d'une destination.

6. La Compagnie déclare être mandatée par Transat A.T. Inc. afin d'établir par cette disposition un cautionnement en faveur de l'Association suivant lequel Transat A .T. Inc. s'oblige à verser les dommages intérêts stipulés à l'article 4 de cette entente si elle-même ne satisfaisait pas cette obligation;

7. Dans l'éventualité ou des moyens de pressions, ralentissements ou grève des membres du Syndicat exercés à partir du début des négociations, empêcherait Transat A.T. de rencontrer la cible de 60 %, Transat A.T. Inc. serait libérée des dommages intérêts prévus à l'article 4.

8. Dans l’éventualité d’un conflit ente la convention collective et la présente lettre d’entente, la convention collective aura préséance.

**Annexe A**

Procédure de calcul pour établir le pourcentage minimum de sièges d’Air Transat A.T. (Air Transat) opérés par les membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

En accord avec les articles 1, 2 et 3 de la LETTRE D'ENTENTE # 3, et suite à la présentation donnée à l’exécutif du Syndicat SCFP par le Vice-Président Finances d’Air Transat, le pourcentage minimum des sièges d’Air Transat opérés par le SCFP sera établi comme suit:

Les parties conviennent que la présente procédure de calcul ne concerne que les vols dont le point d’origine est situé au Canada et les vols dont la destination est un point situé au Canada. Tous les vols ne se qualifiant pas pour une des deux catégories susmentionnées sont expressément exclus du présent calcul et conséquemment de la Lettre d’entente.

Les parties conviennent expressément d’exclure du calcul du pourcentage minimum de sièges achetés tous les sous-contrats entre Air Transat et des entités qui ne sont pas détenues et/ou contrôlées par Transat A.T.

Pour les fins d’établissement du numérateur:

Tous les sièges achetés, retenus, revendus ou autrement réservés par Air Transat, Transat Tours Canada Inc. (à l’exception de Rêvatours), le voyagiste anglais The Airline Seat Company Limited (opérant sous le nom Canadian Affair) et le voyagiste français Vacances Transat (France) sur des appareils opérés par des membres de l’ALPA dont les conditions de travail sont régies par la convention collective intervenue entre l’ALPA et Air Transat . Les Parties conviennent d’inclure au numérateur les sièges non vendables mais opérés par les membre du SCFP, ce qui inclut notamment les *ferry-flight*.

Pour les fins d’établissement du dénominateur:

Tous les sièges achetés, retenus, revendus ou autrement réservés par Air Transat, Transat Tours Canada Inc. (à l’exception de Rêvatours), le voyagiste anglais The Airline Seat Company Limited (opérant sous le nom Canadian Affair) et le voyagiste français Vacances Transat (France) sur les appareils de tout les transporteurs aériens autre que Air Transat, ainsi que l’ensemble des sièges inclus dans le calcul du numérateur ci-avant décrit.

Données utilisée pour le calcul:

Les sources d’information utilisées par les parties pour l’établissement du numérateur et du dénominateur seront les systèmes d’information d’Air Transat soit SAP, AIMS, et les systèmes d’information de nos tours opérateurs soit Logitours et Anite, ou tout autre système qui pourrait être utilisé dans l’avenir dans le décompte de ces mêmes sièges.

Les données disponibles au SCFP devront notamment inclure le nombres de sièges opérés par chaque transporteur aérien utilisé par : Transat Tours Canada inc. (à l'exception de Rêvatours), le voyagiste anglais The Airline Seat Company Limited (opérant sous le nom Canadian Affair) et le voyagiste français Vacances Transat (France) utilisé par semestre soit pour le semestre d'hiver du 1er novembre au 30 avril et pour le semestre d'été du 1er mai au 31 octobre et le total annuel de chacun desdits transporteurs.

Air Transat, filiale de Transat A.T. Inc. et autorisée à cette fin par le conseil d'administration de celle-ci offre la possibilité d'effectuer cette vérification avec l'aide de vérificateurs externes et/ou des professionnels du SCFP qui dans les deux cas pourront profiter du support du personnel de Transat A.T. et d'Air Transat.

Autres dispositions:

Cet engagement vise aussi toute entité ou corporation que pourrait créer Air Transat ou Transat A.T. Inc. et qui achèterait, retiendrait, revendrait ou réserverait des sièges auparavant achetés, retenus, revendus ou autrement réservés par Air Transat, Transat Tours Canada inc. (à l'exception de Rêvatours), le voyagiste anglais The Airline Seat Company Limited (opérant sous le nom Canadian Affair) et le voyagiste français Vacances Transat (France).

De plus, si Air Transat désirait vendre des sièges à d'autres entités détenues et/ou contrôlées par Transat A.T., ces dernières devront préalablement intervenir à la Lettre d'entente ainsi qu'à la présente procédure de calcul et s'engager à respecter l'ensemble des termes et conditions qui y sont contenus.

Aucune modification aux modalités de la présente procédure de calcul n'est valide ni exécutoire à moins d'être effectuée au moyen d'un écrit signé par un représentant autorisé de chaque partie.

La présente entente lie les parties aux présentes ainsi que leurs représentants respectifs, ainsi que leurs représentants légaux, successeurs et cessionnaires autorisés respectifs, et s'applique au profit mutuel des parties aux présentes.

**LETTRE D'ENTENTE # 4 MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE GESTION DU FACTEUR DE FATIGUE (FRMS)**

L'Employeur et le syndicat s'engage à entreprendre des discussions dans le but de mettre en place un programme de gestion du facteur fatigue (FRMS) lors de la création des courriers et de la construction des horaires. Le but et l'esprit de ce programme sera la même que le programme retrouvé à la lettre d'entente #29 dans la convention collective des PNT.

Un comité paritaire aura la responsabilité de s'assurer du suivi et de la mise en place du nouveau programme une fois que les parties se seront entendues sur le programme de gestion du facteur fatigue. Le comité devra travailler conjointement avec un représentant du comité syndical de santé et sécurité.

La mise en place de ce programme se fera de façon graduelle et sera réévaluée au fur et mesure de son introduction. Le comité paritaire se rencontrera, au plus tard, 6 mois suivant la signature de cette entente, pour établir et développer le plan de travail pour la mise en place du programme.

Le comité qui sera responsable du programme sera un des comités déjà en place à l'article 27 de la convention collective. Dans l'éventualité que les parties conviennent que cette responsabilité doit être donnée à un nouveau comité, il sera inclus dans les comités prévus à l'article 27 de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE # 5** **TRAVEL SERVICES**

| | |
|---|---|
| **ENTRE:** | AIR TRANSAT (la Compagnie) |
| **ET**: | SCFP- DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN COMPOSANTE D'AIR TRANSAT (le Syndicat) |

---

| | |
|---|---|
| **CONSIDÉRANT** | la stratégie de flotte flexible de la compagnie et l'opportunité d'accroître le nombre de B737 saisonniers d'un appareil pour la saison hivernale 2016-2017; |
| **CONSIDÉRANT** | que les parties travaillent en étroite collaboration afin de minimiser le nombre de PNC en mise à pied durant la saison hivernale; |
| **CONSIDÉRANT** | que la compagnie a conclu une entente avec Travel Services afin de louer 1 appareil qui opérera des vols approximativement de la mi-décembre 2016 à la fin avril 2017; |
| **CONSIDÉRANT** | que cet appareil sera opéré par le PNC d'Air Transat; |
| **CONSIDÉRANT** | que cet appareil sera principalement basé à YYZ et que tous les courriers débuteront et se termineront à cette base; |
| **CONSIDÉRANT** | l'exigence réglementaire que le PNC soit formé sur ces B737, conformément au certificat d'opération de Travel Services; |
| **CONSIDÉRANT** | que le PNC devra être régi par la réglementation de l'Autorité d'Aviation Civile *(Civil Aviation Authority CAA);* |
| **CONSIDÉRANT** | l'estimation des besoins à approximativement 30 PNC (le calcul pour ce besoin d'effectif est fait selon la convention, soit une moyenne de 75 heures et 15% de réserve); |

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1- Créer un groupe de PNC formés sur l'appareil de Travel Services et affectés uniquement aux vols opérés par Travel Services pour la durée de cette lettre d'entente;

2- Pour cette assignation, la sélection des PNC se fera de la façon suivante:

2.1 Étape 1: Les postes disponibles seront affichés conformément aux articles 11.01 à 11.05 de la convention collective;

2.1.1 Cet affichage sera ouvert à tout le PNC, incluant ceux qui sont en mises à pied. Afin d'être éligible pour cette assignation, le PNC doit être actif pour la durée entière de cette lettre d'entente, incluant la période de formation.

2.1.2 La compagnie affichera les prévisions estimées des mises à pied et des rappels mensuels pour la saison hivernale. Il est entendu que ces prévisions sont approximatives. Cependant, la compagnie fera tous les efforts nécessaires afin de publier l'information la plus précise possible.

2.1.3 La sélection du PNC se fera par ancienneté.

2.2 Étape 2: Si le nombre de candidats est moindre que le nombre requis, la Compagnie enverra une lettre d'offre à tout le PNC qui sera, ou qui pourrait être en mise à pied durant la saison hivernale.

2.2.1 Dans cette lettre, le PNC aura le choix d'être affecté au contrat de Travel Services pour la durée entière de cette lettre d'entente.

2.2.2 Les lettres d'offres seront envoyées à ces PNC par courrier recommandé, à leur dernière adresse connue, au moins 14 jours avant de début de l'assignation. Sur réception de cet avis, qui sera considéré 2 jours après la date d'envoi, le PNC aura 7 jours afin d'aviser la compagnie de son intention d'accepter l'offre. Si le PNC ne répond pas à la lettre, ce dernier sera considéré comme avoir refusé l'offre.

2.3 Étape 3: Si le nombre de candidats est moindre que le nombre requis, les PNC basés à YYZ seront affectés d'office par ordre inverse d'ancienneté, commençant par ceux qui sont en mise à

pied. Le PNC qui refuse l'assignation d'office sera considéré démissionnaire de la compagnie.

2.3.1 Si le nombre de directeurs de vol est moindre que le nombre requis, les DV faisant partie de la liste de DV 2016-2017 de YYZ seront formés et affectés d'office par ordre inverse d'ancienneté, et selon la réglementation de Travel Services. Le DV qui refuse l'assignation sera considéré démissionnaire de la compagnie.

2.3.1.1 Afin de former les nouveaux DV de façon adéquate, les PNC sélectionnées pour cette assignation débuteront leur formation au mois de novembre.

2.3.1.2 les DV Initiaux cumuleront des mois actifs pendant toute la durée de l'affectation sur TVS. Ces mois compteront pour l'obtention du statut DV permanent.

3- Le PNC sélectionné pour ce mandat de Travel Services sera dédié à cette assignation pour la durée entière de cette lettre d'entente et dans leur classification respective (soit AB ou DV). Le PNC assigné à ce mandat ne sera pas affecté par les mises à pied;

4- Le PNC assigné à ce contrat de Travel Services recevra une prime de 10% de leur salaire pour la durée de l'assignation. Pour les PNC travaillant en tant que directeurs de vol, le 10% s'applique également à la prime de DV, et ce, pour la durée de l'assignation;

5- Le choix des courriers pour les PNC assignés au mandat de Travel Services sera constitué uniquement de vols opérés par Travel Services;

6- Le PNC à ce contrat de Travel Services doit être disponible avant le début du contrat pour une période de 2 semaines (approximativement du 1er décembre jusqu'au 15 décembre, 2016) afin de recevoir leur formation de qualification TVS. Il est entendu que l'agent de bord recevra la prime de 10% pendant cette période. La préparation de la formation à la maison sera payée comme en 2016.

7- Le PNC affecté à ce contrat de Travel Services devra également être disponible à la fin du contrat pour une période de 2 semaines (approximativement du 1er mai au 15 mai 2017) afin de recevoir leur formation de requalification sur les avions de Transat. Il est entendu que l'agent de bord recevra la prime de 10% pendant cette période.

8- Tel que spécifié par la convention collective, le choix et l'attribution des vacances 2017 se fera à la fin de l'année 2016. En raison des besoins opérationnels, il est entendu que pour le PNC assigné au contrat de

Travel Services, le nombre de vacances disponibles sera limité pour la période de janvier à avril 2017;

9- Les PNC qui ont des congés annuels prévus durant la période de formation (novembre-décembre 2016) auront le choix de:

a. Reporter leur congé annuel à la fin du contrat avec Travel Services, selon les disponibilités et si leur ancienneté le permet, ou;
b. Se faire rémunérer sa période de congé annuel à son taux de salaire de base, ou;
c. Transférer l'indemnité relative au congé annuel dans son REER.

10- L'ensemble des dispositions de la convention collective s'applique à moins qu'elles ne soient expressément modifiées par la présente lettre d'entente ou si nécessaire, afin de se conformer à la règlementation plus restrictive de l'AAC ou de l'EASA. la réglementation de l'EASA sera disponible sur Mundo pour tous les PNC affectés à ce contrat.

11- Si exigé par Travel Services, le PNC devra passer et réussir un examen médical;

12- La présente lettre d'entente se termine à la fin de la convention collective actuellement en vigueur (31 octobre 2021) et les conditions décrites dans la présente entente seront automatiquement reconduites si un contrat similaire est conclu pour les années 2018 à 2021. Cependant, advenant qu'une situation problématique importante se présente ou en cas de changements majeurs, les parties se réservent le droit de renégocier la présente entente. Il est entendu que la Compagnie fournit, à chaque année, les détails concernant cette opération, tels que nombre d'avion impliqués, besoin en équipage et durée.

13-La compagnie s'engage à rembourser jusqu'à 5000$ à CUPE afin de couvrir une portion des dépenses encourues pour le vote de la présente lettre d'entente;

14- Cette lettre d'entente est tentative et est conditionnelle à un résultat positif du vote mené par le SCFP.

**LETTRE D'ENTENTE # 6 EFFECTIFS A BORD**

Compte tenu de la concurrence accrue dans l'industrie aérienne au Canada qui a une incidence sur la rentabilité d'Air Transat, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Nonobstant l'article 7.06 de la convention collective, à compter du 1er novembre 2016, les effectifs à bord seront comme suit :

Effectif d'un Boeing 737 :

- 1 directeur de vol;
- 3 agents de bord.

Effectif d'un Airbus 330 :

- 1 directeur de vol;
- 8 agents de bord.

Effectif d'un Airbus 310 :

- 1 directeur de vol;
- 6 agents de bord.

Compte tenu de ce qui précède, les parties conviennent des dispositions suivantes :

**1. Protection contre les mises à pied**

La Compagnie s'engage à ne procéder à aucune mise à pied qui résulterait de la réduction des effectifs à bord des Airbus 330.

La Compagnie fournira le calcul de planification de la main d'œuvre actuelle au regard des anciens effectifs à bord ainsi que des effectifs réduits. La Compagnie partagera, en toute transparence, les informations relatives au calcul de la main-d'œuvre avec le Syndicat. Pour ce faire, il conviendra de respecter les étapes suivantes :

1. Un représentant nommé par le Syndicat sera formé et libéré de ses fonctions aux frais de la Compagnie, et aura un rôle participatif complet dans l'établissement et la compréhension des points suivants

    a. Le surplus de main d'œuvre résultant de la réduction des effectifs à bord;

    b. Les besoins de main d'œuvre mensuels par classification conformément à l'article 7.06 de la convention collective et à la présente lettre d'entente.

2. Le surplus de main d'œuvre résultant de la modification des effectifs sera établi avec la participation du représentant nommé par le Syndicat, tel que mentionné précédemment.

3. Le représentant désigné travaillera en collaboration avec le comité de gestion du personnel et le service de la planification (Planificatrice sénior, effectif) afin d'assurer, sur une base mensuelle, que l'effectif reflète le ratio relatif au nombre de membres d'équipage, conformément à l'article 7.06 de la convention collective. Il est entendu que tous les documents pertinents seront mis à la disposition du représentant nommé par le Syndicat et ce, en toute transparence.

4. Les membres du PNC touchés par la réduction des effectifs à bord seront placés comme « extra » jusqu'à ce que le surplus de personnel ait été absorbé.

5. Tant qu'il y aura un surplus de main d'œuvre au niveau du personnel de cabine, des congés sans solde, mini programmes de vol, et autres mesures incitatives d'atténuation seront offerts.

6. La Compagnie fournira une liste mensuelle de tous les employés n'étant plus à son emploi.

La Compagnie s'engage à maintenir le nombre d'employés équivalent à la différence entre les deux listes jusqu'à ce que l'attrition naturelle soit complétée.

**Exemple :**

| | Jan. | Fév. | … |
|---|---|---|---|
| REQUIS conformément aux anciens effectifs à bord | 900 | 1050 | |
| REQUIS conformément au nouveau ratio 1 par porte | 750 | 925 | |
| Différence | 150 | 125 | |
| Départs permanents | 5 | 3 | |
| Cumulatif | 5 | 8 | |
| Report | 145 | 117 | |

## 2. Protection contre l'intensification du travail

- Les parties conviennent que toute modification significative au niveau du service et/ou des tâches du personnel de cabine n'entraînera aucune intensification du travail. Afin de s'en assurer, une analyse de tâches sera effectuée. Le nouveau service (EuroBistro) effectué avec un personnel réduit servira d'outil de référence pour cette analyse de tâches. Le Syndicat et la Compagnie décideront d'un commun accord qui effectuera ladite analyse.

- Toute modification au service, y compris les procédures et les échéanciers, devront faire l'objet de discussions avec l'exécutif syndical et ses représentants. Tout différend soulevé par le Syndicat sera examiné.

## 3. Protection salariale

- Les heures continueront d'être optimisées à 75 heures conformément à l'article B3.02.

## 4. Incitatifs financiers

Afin de reconnaître l'engagement et les efforts collectifs du PNC pour réduire les coûts, la Compagnie versera un montant forfaitaire représentant les économies reliées au salaire et frais d'équipages (hôtel, indemnités journalières, transport) pour les 14 premiers mois d'opération suivant la réduction des effectifs à bord.

- Le montant forfaitaire alloué à tout le personnel de cabine sera le suivant :

| | |
|---|---|
| Moins de 3 ans de service : | 1 300 $ |
| 3 ans mais moins de 6 ans : | 1 700 $ |
| 6 ans mais moins de 10 : | 1 900 $ |
| 10 ans mais moins de 15 : | 2 200 $ |
| 15 ans mais moins de 20 : | 2 700 $ |
| 20 ans mais moins de 25 : | 3 400 $ |
| 25 ans et plus : | 4 200 $ |

- Un programme incluant un nombre de départs volontaires équivalent au nombre d'effectifs en surplus, en date du 1er novembre 2016.

- Les membres du PNC en congé de maternité, en congé parental ou en invalidité (y compris les cas d'accident de travail) recevront le montant forfaitaire lors de leur retour au travail.

- Un PNC embauché après le 31 décembre 2015 ne recevra aucun montant forfaitaire.

- Le montant forfaitaire sera versé dans les 90 jours suivant la confirmation, par le Syndicat, de la liste des membres du PNC admissibles.

- Le PNC pourra demander à ce que le montant forfaitaire soit versé dans un REER.

## 5. Réduction supplémentaire des effectifs à bord

- Les parties se rencontreront dans les 60 jours suivant la ratification de la convention collective afin de convenir des dispositions qui seront présentées aux membre du PNC pour un éventuel vote relatif à une réduction supplémentaire des effectifs à bord sur le Airbus 330, pour atteindre le ratio de 1 directeur de vol et 7 agents de bord.

- Les dispositions de cette entente seront présentées aux membres du PNC par des représentants de l'employeur et feront l'objet d'un vote au scrutin secret qui se tiendra par voie électronique. Le vote sera organisé par le Syndicat. L'Employeur remboursera au Syndicat les coûts associés à ce vote.

- L'exécutif syndical ne sera pas tenu de recommander les termes de cet accord.

- Advenant l'acceptation par la majorité des membres du PNC des nouvelles conditions de travail, ces dernières entreront en vigueur, ainsi que les effectifs à bord qui y sont associés, le 1er janvier 2017, au plus tôt.

- Advenant le rejet des nouvelles conditions de travail par la majorité des membres du PNC, les dispositions de la convention collective relatives aux effectifs à bord ne seront pas modifiées au-delà des dispositions en vigueur au 1er novembre 2016.

## 6. Disposition de la présente lettre d'entente

Les dispositions de la présente lettre d'entente ne seront plus applicables trois mois suivant toute augmentation, dans la réglementation de Transports Canada, des effectifs requis à bord des avions, qui dépasserait le nouveau ratio.

## 7. Programme de départ volontaire

Un programme de départ volontaire, lié à la réduction du nombre d'employés, sera offert au PNC. Le nombre de départs volontaires sera équivalent au nombre d'effectifs en surplus, en date du 1er novembre 2016.