

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

AIR TRANSAT A.T. INC.

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DE L'AÉROSPATIALE

PLANIFICATION ET AFFECTATION DES ÉQUIPAGES
COORDONNATEURS DE VOLS ET SERVICES AUX
ESCALES

1^{er} août 2007 au 31 juillet 2012



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.0	BUT ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2.0	DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 3.0	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	3
ARTICLE 4.0	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES..	4
ARTICLE 5.0	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	4
ARTICLE 6.0	ANCIENNETÉ.....	6
ARTICLE 7.0	HEURES DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 8.0	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17
ARTICLE 9.0	ATTRIBUTION DES POSTES ET DES HORAIREs	19
ARTICLE 10.0	JOURS FÉRIÉS	21
ARTICLE 11.0	VACANCES	21
ARTICLE 12.0	CONGÉ SANS SOLDE	25
ARTICLE 13.0	CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL	26
ARTICLE 14.0	CONGÉS SANS PERTE DE SALAIRE.....	28
ARTICLE 15.0	SANTÉ ET SÉCURITÉ	29
ARTICLE 16.0	CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION.....	29
ARTICLE 17.0	PRESTATIONS DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX	35
ARTICLE 18.0	POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT	37
ARTICLE 19.0	DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	41

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 20.0	PROCÉDURE DE RÉCLAMATION ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	42
ARTICLE 21.0	PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	43
ARTICLE 22.0	PAS D'INTERRUPTION DE TRAVAIL	44
ARTICLE 23.0	RÉORGANISATION DE LA COMPAGNIE / CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	45
ARTICLE 24.0	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	46
ARTICLE 25.0	PRIVILÈGES DE TRANSPORT.....	47
ARTICLE 26.0	STATUTS PARTICULIERS	47
ARTICLE 27.0	DURÉE.....	48
LETTRE D'ENTENTE N ^o 1	50
LETTRE D'ENTENTE N ^o 2	52
LETTRE D'ENTENTE N ^o 3	54
LETTRE D'ENTENTE N ^o 4	56
LETTRE D'ENTENTE N ^o 5	59
LETTRE D'ENTENTE N ^o 6	61
Annexe « A »	63

ARTICLE 1.0 BUT ET DÉFINITIONS

1.01 Préambule Cette convention collective est conclue entre Air Transat A.T. inc. ci-après désignée « la compagnie » et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs **et travailleuses** de l'aérospatiale, District 140, ci-après désignée « Le syndicat ».

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 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.

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

1.03 Les expressions « employé » et « employés » telles qu'utilisées dans cette convention désignent un employé ou les employés régis par cette convention. Lorsque les pronoms masculins sont utilisés, ils doivent être interprétés pour vouloir signifier les employés masculins et féminins.

1.04 L'expression « jour ouvrable » est utilisée dans cette convention **collective** pour désigner une journée où **il est prévu à l'horaire que** l'employé travaille.

1.05 Un poste se définit comme étant une **affectation normale** à une classe.

1.06 Un employé « permanent » est un employé qui a complété sa période d'essai.

- 1.07** Un employé à « temps partiel » est un employé qui travaille selon un horaire hebdomadaire de trente (30) heures et moins.
- 1.08** Un employé à « temps plein » est un employé qui travaille selon un horaire hebdomadaire de trente-sept heures et demie (37,5).
- 1.09** Un poste « temporairement dépourvu de son titulaire » se définit comme un poste disponible pour une durée limitée, mais non nécessairement déterminée aux fins de remplacement d'une absence pour notamment un congé de maternité, de maladie, de lésion professionnelle, etc.

ARTICLE 2.0 DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01** Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la compagnie de gérer, diriger, 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 de manière progressive lorsque cela est approprié;
- 2.02.03** Adopter et mettre en vigueur les règlements de conduite qui ne sont pas incompatibles avec les présentes et obliger les employés à les respecter;
- 2.02.04** Déterminer les exigences du travail et les **compétences** devant être en relation raisonnable avec le travail requis;

- 2.02.05** Déterminer la localisation des opérations, leur expansion ou réduction, la sous-traitance du travail, établir et changer les heures de travail, d'établir et de modifier les horaires et les périodes de travail, sous réserve des dispositions de l'article 7, de déterminer ou modifier les tâches ou les méthodes de travail, de choisir les outils, l'équipement, la machinerie et les édifices;
- 2.02.06** Établir les standards uniformes à accomplir;
- 2.02.07** Par ailleurs, la compagnie reconnaît qu'elle exercera 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.

ARTICLE 3.0 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01** La compagnie reconnaît que le syndicat est l'unique agent négociateur des employés **de l'unité de négociation** conformément à l'acte 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.
- 3.02** Le personnel visé par la présente convention ne peut faire l'objet de pressions, de 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.
- 3.03** Rien dans cette convention n'empêchera un membre de la direction d'effectuer du travail compris dans l'unité **de négociation** en situation d'urgence, **lors de situations** imprévisibles ou en cas de formation.

ARTICLE 4.0 RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01** La compagnie accepte de déduire les cotisations syndicales, tel que stipulé dans les statuts du syndicat et de remettre ces cotisations, par chèque, au représentant autorisé du syndicat accompagnées de la liste des membres et des montants déduits.
- 4.02** Les cotisations syndicales seront déduites à partir de la première période de paie suivant les trente premiers (30) jours civils consécutifs de service complétés en vertu de cette convention **collective**. Toutes les cotisations syndicales d'un mois donné seront remises au **district 140**, le 15 du mois suivant **accompagnées d'une liste en ordre alphabétique indiquant le nom et le statut des employés**.
- 4.03** Le syndicat convient d'indemniser complètement la compagnie et de la mettre à couvert de toutes réclamations, sans exception, présentées à l'égard de toutes retenues et **tous** versements effectués aux termes des présentes.
- 4.04** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 5.0 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01** La compagnie reconnaît les représentants syndicaux dûment identifiés par le syndicat.
- 5.02** Le syndicat choisira les représentants susmentionnés et transmettra par écrit le nom de ces représentants à la compagnie. De plus, **le syndicat** doit faire part de tout changement subséquent, y compris toutes additions ou tous retraits des représentants tel qu'énoncé aux statuts du syndicat.

- 5.03** Le syndicat reconnaît que ses dirigeants, ses délégués, les membres des comités du syndicat définis à la présente convention collective ainsi que tous les employés ont un travail régulier à faire pour la compagnie et qu'ils ne peuvent quitter leur poste de travail respectif qu'avec la permission de leur supérieur immédiat.
- 5.04** Un employé qui désire s'absenter du travail en vertu de l'article 5.03 devra faire une demande auprès de son superviseur qui autorisera celle-ci selon les politiques et horaires d'opérations. Cette permission ne sera pas refusée déraisonnablement.
- 5.05** La compagnie convient de fournir **deux (2) tableaux** d'affichage à l'usage exclusif du syndicat. Toute brochure, annonce, avis ou imprimé que le syndicat désire distribuer à ses membres ou afficher sur les lieux du travail, doit être, au préalable, approuvé par le supérieur du service ou son représentant autorisé. De plus, les employés ne pourront porter des vêtements ou objets de parure à caractère politique sur les lieux du travail à moins d'en avoir obtenu l'autorisation par le supérieur du service ou son représentant autorisé au préalable.
- 5.06** La compagnie libérera et rémunérera deux (2) employés pour les heures passées avec la compagnie pour les rencontres mensuelles de relations de travail.
- 5.07** Sous réserve que la compagnie puisse raisonnablement se dispenser des services de l'employé **visé** pendant la durée du congé, la compagnie accorde un congé pour affaires syndicales à **trois (3) employés** à la fois. La demande doit être effectuée auprès de la compagnie au moins deux (2) semaines avant le congé. Le congé ne peut être demandé pendant une période d'affluence. Le total des congés accordés ne pourra pas excéder **quinze (15) jours** par année **civile**. La compagnie paiera le salaire de l'employé et le syndicat remboursera **cet argent** ainsi que les frais afférents à la compagnie. Ce temps ne sera pas

considéré comme du temps travaillé **aux** fins du calcul des heures supplémentaires. Ces congés excluent les absences prévues aux **paragraphes** 5.03, 5.06 et 5.08.

5.08 La compagnie libérera trois (3) employés incluant le chef délégué pour les négociations entourant le renouvellement de la convention collective dont deux (2) proviendront du **groupe 1** et un (1) proviendra du PSS. Le syndicat remboursera à la compagnie la moitié de tous les frais encourus lors des négociations avec la compagnie (**location de salle et libération de temps des membres du comité de négociation**).

ARTICLE 6.0 ANCIENNETÉ

6.01 Définition : l'ancienneté se définit comme étant la période de service d'un employé au sein de l'unité **de négociation**. Elle se calcule à partir de la date d'embauche **sous réserve de l'article 26**.

6.02 L'ancienneté et l'emploi d'un employé **seront** interrompus pour n'importe laquelle des raisons suivantes :

- a) Si l'employé quitte volontairement l'emploi de la compagnie;
- b) Si l'employé est congédié pour cause;
- c) Si l'employé est mis à pied et qu'il n'a pas été rappelé au travail dans les trente-six (36) mois;
- d) Si l'employé mis à pied est rappelé au travail et qu'il fait défaut de se présenter au travail **dans un délai** de cinq (5) jours de la réception de l'avis de rappel. **Ce délai est prolongé à quatorze (14) jours si l'employé doit démissionner d'un autre emploi pour se présenter au travail;**
- e) **Tout employé qui ne retourne pas au travail à la date ou avant la date d'expiration de son congé sans solde sera considéré comme ayant démissionné du service de la**

compagnie, sauf en cas de circonstances exceptionnelles hors du contrôle de l'employé;

6.03 L'ancienneté d'un employé continuera de s'accumuler lorsqu'il occupe un poste avec la compagnie en dehors de l'unité **de négociation** pour une période **d'un (1) an**. Après cette période, l'employé **perd tous ses droits d'ancienneté**.

Cette limite d'un (1) an ne s'applique pas en cas d'affectation d'un employé à un tel poste aux fins de remplacement de toute absence temporaire.

6.03.01 Lorsqu'un employé décide de réintégrer son poste au sein de l'unité **de négociation**, il obtient le dernier horaire de travail disponible au moment de son retour, et ce, jusqu'à la prochaine période **applicable** de choix d'horaire **comme** prévu au **paragraphe 9.04**.

Il est entendu qu'il n'y ait aucune mise à pied reliée directement au retour volontaire ou involontaire d'un employé visé par la présente dans l'unité **de négociation**, pour une période de trois (3) mois consécutifs à ce retour.

6.04 Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, le rang d'ancienneté **est** déterminé de la façon suivante :

- a) L'employé **travaillant déjà** pour la compagnie sera considéré comme le plus ancien;
- b) **Si deux (2) employés ou plus se joignent à l'unité de négociation en même temps alors qu'ils étaient déjà à l'emploi de la compagnie, leur date d'embauche avec la compagnie prévaut pour déterminer l'ancienneté;**
- c) Si la méthode prévue à la partie a) ne permet pas de départager les deux employés, les trois (3) derniers chiffres

du numéro d'assurance sociale, inversés, seront comparés, le nombre le plus petit déterminant l'employé le plus ancien.

- 6.05** **Période d'essai :** Tout nouvel employé embauché selon le **paragraphe 6.02** doit servir une période d'essai de six (6) mois à compter de sa date d'embauche. Durant cette période d'essai, la compagnie a le droit absolu de mettre fin à l'emploi dudit employé. Cette période peut être prolongée par entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat.
- 6.05.01** Lors d'une nomination à titre de chef de file, l'employé doit servir une période d'essai de trois (3) mois. Dans la mesure où l'employé ne peut remplir les attributions du poste au cours de cette période, celui-ci réintégrera la **classe** qu'il occupait antérieurement. Cette période peut être prolongée par entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat. **Un nouvel employé** embauché à titre de chef de file est assujetti à la période d'essai prévue **au paragraphe 6.05**.
- 6.06** Tout employé en période d'essai et dont l'emploi cesse ou est interrompu pour une période supérieure à sept (7) jours consécutifs pour une cause de mise à pied, accident de travail, maladie, ou toute autre absence permise par les présentes, devra compléter sa période d'essai lors de **sa reprise du** travail.
- 6.07** La compagnie préparera et affichera **deux (2)** listes d'ancienneté au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année de cette convention collective. Chaque employé aura le droit de contester par écrit auprès de la compagnie dans les trente (30) jours qui suivront l'affichage. Aucune réclamation ne pourra être effectuée rétroactivement pendant cette période.
- 6.08** Avant d'avoir recours à une mise à pied, la compagnie doit en informer le syndicat, quinze (15) jours **civils** à l'avance, afin de permettre aux parties de trouver des moyens d'éviter les mises à pied ou d'en réduire les conséquences. À cette fin, les parties tenteront de trouver des solutions de rechange pouvant être

proposées au personnel touché. La compagnie s'efforcera de **réaffecter** au sein de la compagnie tout employé mis à pied.

Si un tel préavis ne peut être accordé, une indemnité équivalant au nombre de jours de travail manquants au préavis sera versée à l'employé.

6.09 Si une réduction du personnel est nécessaire, les employés seront mis à pied par ordre inverse d'ancienneté à l'intérieur de la **classe et du groupe**.

6.10 Un employé mis à pied en vertu **du paragraphe 6.09** pourra **évincer** l'employé possédant le moins d'ancienneté dans une autre **classe d'emploi dans son groupe à l'exception des chefs de file**. Il en va de même pour l'employé ainsi **évincé**.

6.11 Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté **à l'intérieur du groupe**. Un employé sera rappelé au travail par téléphone ou courrier recommandé à sa dernière adresse au dossier de la compagnie.

Afin de **satisfaire** aux besoins opérationnels, la compagnie pourra rappeler un employé ayant moins d'ancienneté, ou ultimement un employé à temps partiel, pendant la période où l'employé ayant priorité de rappel est indisponible.

L'employé peut refuser d'accepter un rappel temporaire **tant et aussi longtemps qu'il reste des employés en mise à pied qui ont moins d'ancienneté que lui**.

Il est de la responsabilité de tout employé de transmettre promptement, par écrit tout changement d'adresse à la compagnie.

6.12 Il est de la responsabilité de l'employeur d'aviser les employés mis à pied de tout poste vacant à l'intérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 7.0 HEURES DE TRAVAIL

7.01 La semaine normale de travail des employés régis par cette convention **collective** sera équivalente à trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7,5) et de deux (2) jours de congé consécutifs.

7.01.01 Les horaires de travail des employés détenant un **poste** au sein du bureau d'affectation des équipages seront établis de la façon suivante :

- a) Le cycle de travail sera de trente-cinq (35) jours.
- b) Le cycle comprendra quatorze (14) jours de travail de douze (12) heures et un minimum de sept (7) jours consécutifs de repos **de 0 h à 23 h 59**.
- c) Ces horaires de travail éliminent la rémunération des jours fériés.
- d) Ces horaires seront publiés au moins dix (10) jours avant le début du cycle.
- e) Aucun changement ne pourra être apporté à l'horaire des employés détenant un horaire annuel en cours de cycle.
- f) Dans le cas d'un horaire non répétitif, l'employeur s'engage à publier ledit horaire au moins six (6) mois à l'avance.**
- g) Un maximum de trois (3) quarts de douze (12) heures travaillées sera prévu aux fins de publication seulement.**
- h) La compagnie tentera, lorsque possible et si elle le juge opportun, de donner un minimum de deux (2) fins de semaine de congé par rotations non répétitives.**

Nonobstant ce qui précède, le plus grand nombre de rotations répétitives (identiques d'un cycle à l'autre) sera déterminé selon les besoins opérationnels. Toute modification aux rotations sera

discutée préalablement avec les représentants syndicaux.

Remarque : Ces horaires comprennent un nombre d'heures de travail annuelles afin de compenser pour le travail de nuit, les pauses et les périodes d'instruction nécessaires lors du changement des équipes de travail.

De plus, la diminution du nombre de jours travaillés par cycle permettra de planifier des rencontres individuelles ou d'équipe ainsi que des sessions de formation non rémunérées pour un maximum de vingt-quatre (24) heures par année. Chaque présence au travail lors de ces rencontres ou lors de formation sera créditée d'un minimum de huit (8) heures.

Au-delà du maximum de vingt-quatre (24) heures par année, les heures effectuées seront rémunérées à une fois et demie le taux horaire régulier.

Tout nouvel employé embauché après le 1^{er} août 2003 se verra octroyer un horaire de travail en vertu de la présente clause et non exclusivement l'horaire de travail 14/35 que la compagnie pourra modifier pour un horaire comportant des quarts de travail de huit (8) heures.

7.01.02 Les employés affectés au bureau d'affectation des équipages, qui sont en formation initiale, auront un horaire établi selon des quarts de travail de douze (12) et sept heures et demie (7,5) sous réserve des dispositions de **l'alinéa** 7.01.03 a).

7.01.03 Les horaires de travail des employés affectés à la planification des équipages **et heures et crédits de vol** seront établis de la façon suivante :

a) Les heures de travail seront basées sur la semaine de travail normale selon **le paragraphe** 7.01 et réparties sur une période d'un (1) mois. Le nombre d'heures totales à travailler

pour le mois est réduit de sept heures et demie (7,5) par jour férié prévu dans le mois.

- b) La durée des quarts de travail **de la planification des équipages** est établie selon les échéanciers de production des horaires d'équipages. Sauf exception, il est entendu de maintenir des quarts de travail de dix (10) heures. Des quarts de douze (12) et sept heures et demie (7,5) pourront être planifiés afin de répondre aux exigences opérationnelles ou pour respecter le maximum d'heures mensuelles travaillées **tel que prévu au paragraphe 7.01**. Ces heures seront réparties au début du mois pour chacun des employés **visés** par ces horaires.
- c) Si l'horaire de travail prévoit six (6) jours de travail consécutifs, ils seront suivis de deux (2) jours de congé consécutifs.
- d) Les horaires seront planifiés pour une période d'un (1) an à compter du 1^{er} janvier. Le choix des horaires s'effectuera lors de la publication des choix de vacances. Ces horaires seront publiés au moins dix (10) jours avant le début du cycle.
- e) Aucun changement ne pourra être apporté à l'horaire en cours de cycle.
- f) **La durée des quarts de travail des heures et crédits de vol est établie selon les échéanciers de productions des paies. Il est entendu de maintenir des quarts de travail de dix (10) heures. Des quarts de douze (12) et sept heures et demie (7,5) pourront être planifiés pour respecter le maximum d'heures mensuelles travaillées tel que prévu au paragraphe 7.01. Ces heures seront réparties au début du mois pour chacun des employés visés par ces horaires.**

Les tâches de coordonnateurs heures et crédits de vol seront effectuées par des employés de cette classe.

7.01.04 HORAIRE DE TRAVAIL/Coordonnateurs de vols et services aux escales

L'horaire de travail applicable aux coordonnateurs de vols et services aux escales déjà embauchés en date du 7 janvier 2008, sera celui du 14/35.

Horaire 14/35

L'horaire de travail d'un employé affecté à l'horaire 14/35 sera établi de la façon suivante :

- a) Le cycle de travail sera de trente-cinq (35) jours.**
- b) Le cycle comprendra quatorze (14) jours de travail de douze (12) heures et un minimum de sept (7) jours consécutifs de repos de 0 h à 23 h 59.**
- c) Ces horaires de travail éliminent la rémunération des jours fériés.**
- d) Ces horaires seront publiés au moins dix (10) jours avant le début du cycle.**
- e) Aucun changement ne pourra être apporté à l'horaire en cours de cycle**
- f) Dans le cas d'un horaire non répétitif, l'employeur s'engage à publier ledit horaire au moins six (6) mois à l'avance pour un bloc de six (6) mois**
- g) Un maximum de trois (3) quarts de douze (12) heures travaillées sera prévu aux fins de publication seulement**
- h) La compagnie tentera de donner un minimum de deux (2) fins de semaine de congé par rotations non répétitives.**

Nonobstant ce qui précède, le plus grand nombre de rotations répétitives (identiques d'un cycle à l'autre) sera déterminé selon les besoins opérationnels. Toute modification aux rotations sera discutée préalablement avec les représentants syndicaux.

Remarque : Ces horaires comprennent un nombre moindre d'heures de travail annuelles afin de compenser pour le travail de nuit, les pauses et les séances d'information nécessaires lors du changement des équipes de travail.

De plus, la diminution du nombre de jours travaillés par cycle permettra de planifier des rencontres individuelles ou d'équipe ainsi que des sessions de formation non rémunérées pour un maximum de vingt-quatre (24) heures par année. Chaque présence au travail lors de ces rencontres ou lors de formation sera créditée d'un minimum de huit (8) heures.

Autre type d'horaire

Pour les employés du groupe coordonnateurs de vols et services aux escales, n'étant pas sur un horaire régulier, l'horaire sera établi de la façon suivante :

- a) Le cycle de travail sera de trente-cinq (35) jours.**
- b) Le cycle comprendra un minimum de cinq (5) jours consécutifs de repos et l'employeur tentera d'offrir sept (7) jours de repos consécutifs.**
- c) Ces horaires de travail éliminent la rémunération des jours fériés.**
- d) Ces horaires seront publiés au moins dix (10) jours avant le début du cycle.**
- e) Aucun changement ne peut être apporté après la publication de l'horaire.**

f) Le cycle de travail comprendra cent soixante-huit (168) heures travaillées.

Les quarts de travail pourront aller jusqu'à douze (12) heures régulières planifiées afin de répondre aux exigences opérationnelles ou pour respecter le maximum d'heures mensuelles travaillées, mais ne pourront comporter moins de huit (8) heures par jour.

Remarque : Ces horaires comprennent un nombre d'heures de travail annuelles afin de compenser pour le travail de nuit, les pauses et les périodes d'instruction nécessaire lors du changement des équipes de travail.

De plus, la diminution du nombre de jours travaillés par cycle permettra de planifier des rencontres individuelles ou d'équipe ainsi que des sessions de formation non rémunérées pour un maximum de vingt-quatre (24) heures par année. Chaque présence au travail lors de ces rencontres ou lors de formation sera créditée d'un minimum de huit (8) heures.

Au-delà du maximum de vingt-quatre (24) heures par année, les heures effectuées seront rémunérées à une fois et demie le taux horaire régulier.

Advenant le cas où les besoins opérationnels justifient un changement à cet horaire, les parties conviennent de discuter et de s'entendre sur un horaire répondant aux besoins soulevés.

7.02 Ces énoncés du nombre normal de jours ou d'heures de travail sont établis **aux** fins de calcul du salaire des heures supplémentaires seulement et ne devront pas être interprétés comme garantissant un nombre minimum ou restreignant un nombre maximum d'heures de travail.

7.03 Un employé **appelé au travail alors qu'il a quitté les lieux de travail** recevra quatre (4) heures de salaire, **au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %)**, même s'il ne travaille pas par la suite.

7.04 La compagnie se réserve le droit de modifier les horaires selon les besoins opérationnels. Ces changements seront apportés en cas de modification significative du nombre d'appareils ou du nombre d'équipages ou en cas de changements importants dans le mode d'opération de l'entreprise. Si les parties ne s'entendent pas sur le nouveau type d'horaire, celui-ci sera mis en place et le syndicat pourra contester son bien-fondé par voie de grief.

Si la durée de l'horaire de travail devait être modifiée et devenait supérieure à la durée normale de travail **comme prévu au paragraphe 7.01**, la compagnie entamerait des discussions avec le syndicat pour s'entendre sur la modification.

7.05 *Échange de **quarts de travail*** : Un employé pourra faire travailler son quart de travail par un autre employé **ou encore procéder à un échange** à la condition **d'en** avoir obtenu l'autorisation du superviseur.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les demandes d'échange de **quarts de travail** doivent être soumises par écrit au superviseur et approuvées par ce dernier au moins vingt-quatre (24) heures précédant le quart de travail en question et porter les signatures des employés et du superviseur. Ces échanges ne sont autorisés que si les **employés** sont en mesure d'exécuter les tâches des employés qu'ils remplacent.

La compagnie se réserve le droit de retirer ce privilège de façon temporaire ou permanente à tout employé qui ne respectera pas les procédures établies ou qui abusera du système.

Ce système a pour but la réduction de l'absentéisme en aidant les

employés à faire face à des situations imprévues ou qui entrent en conflit avec leur horaire de travail.

7.06 Les horaires de travail des chefs de file du bureau d'affectation des équipages peuvent, selon les besoins opérationnels, être établis de la façon suivante :

- a) Durant la saison d'été (1^{er} mai au 30 septembre) l'horaire de travail sera établi selon les dispositions de l'article 7.01.01.
- b) Afin de combler les absences aux fins de vacances ou de maladie, une liste de chefs de file intérimaires sera constituée **à la suite d'un** affichage de poste et au processus de sélection prévu à l'article 9.02.02.
- c) Pour les autres saisons, l'horaire de travail des chefs de file sera établi selon les besoins opérationnels. Les parties conviennent de discuter et de s'entendre sur un horaire répondant aux besoins soulevés.
- d) En tout temps, la compagnie peut modifier l'horaire d'un chef de file pour lui permettre de donner de la formation.

ARTICLE 8.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 La compagnie se réserve le droit de prévoir et exiger du travail supplémentaire de façon raisonnable et les employés devront exécuter ce travail tel que requis par la compagnie.

8.02 Les heures supplémentaires sont les heures de travail non prévues à l'horaire normal de l'employé. Toutes les heures supplémentaires sont calculées **au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %)** et seront offertes par ancienneté par classe visée.

- 8.02.01** Lorsque les heures supplémentaires à effectuer sont planifiées, les quarts de travail disponibles sont offerts par ancienneté à raison d'un maximum de deux (2) quarts de travail par personne. **Par la suite**, si des quarts de travail sont disponibles l'offre se fera par ancienneté **toujours à raison d'un maximum de deux (2) quarts de travail**. Cependant si un employé ne respecte pas son engagement sans justification valable, ce dernier ne pourra obtenir des heures supplémentaires planifiées durant une période de trois (3) cycles.
- 8.02.02** Lorsque ces quarts de travail sont identifiés lors de la publication de l'horaire avant le début du cycle, lesdits quarts non couverts sont attribués quarante-huit (48) heures avant le début du cycle.
- 8.02.03** Lorsque les quarts deviennent disponibles en cours de cycle, ils doivent être attribués au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible.
- 8.02.04** Les employés assujettis à la présente convention collective bénéficieront d'une pause repas rémunérée de trente (30) minutes après avoir complété quatre (4) heures de travail supplémentaires à la suite d'un quart de travail.

Il est entendu que cette pause s'ajoute au cumulatif des heures travaillées **aux** fins du calcul des heures supplémentaires.

- 8.03** *Banque d'heures supplémentaires* : Les crédits d'heures supplémentaires peuvent être comptabilisés et constituer une réserve d'heures, au choix de l'employé, lors de la remise de la feuille de **présence**. Un maximum de quatre-vingt-seize (96) heures pourra être accumulé.

Toutes les heures comptabilisées peuvent être rémunérées en tout temps avec un préavis de deux (2) semaines.

L'employé qui désire prendre congé (quart complet seulement) en vertu de ce programme doit faire une demande écrite au moins quinze (15) jours avant le début du cycle à son responsable, qui autorisera ou non ce congé. Une fois accordé, ce congé ne peut être annulé. Les journées de congé sont réparties équitablement entre les employés qui en font la demande

Pour les employés du groupe 2, il est possible de fractionner le congé en heures avec l'autorisation du responsable.

ARTICLE 9.0 ATTRIBUTION DES POSTES ET DES HORAIRES

9.01 Un poste vacant au sein de l'unité sera affiché pour une période de dix (10) jours sur les tableaux de la compagnie. Cet affichage comprendra les informations suivantes :

- a) la date prévue d'entrée en vigueur **du poste** offert;
- b) l'horaire de travail.

9.02 Lorsque la compagnie décide de **pourvoir** un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de plus de six (6) mois, elle **doit** procéder par affichage. **Le poste laissé vacant par l'employé qui obtient un tel remplacement peut être comblé par tout moyen jugé opportun par la compagnie. Toutefois, lorsque pour un employé du groupe auquel appartient ce poste laissé vacant cette affectation temporaire comporterait une augmentation salariale, il doit être affiché.**

Dans l'éventualité où la durée prévue d'une vacance temporaire **de six (6) mois ou moins** qui a fait l'objet d'un remplacement était prolongée pour plus de trois (3) mois, la compagnie procèdera alors comme s'il s'agissait d'un nouveau comblement et n'aura à procéder ainsi qu'une seule et unique fois.

9.02.01 Les employés de l'unité de négociation sont considérés en premier et l'employé ayant postulé et possédant la plus grande ancienneté obtiendra le poste.

9.02.02 Lors de la dotation dans la classification de chef de file, le poste est accordé au candidat répondant le mieux aux exigences de la fonction. Les employés appartenant à l'unité d'accréditation sont considérés de façon prioritaire. La nomination sera faite après en avoir avisé le syndicat.

9.03 Un choix d'horaire est effectué une (1) fois par année **par classe**, par les employés. Ce choix doit s'effectuer entre le 1^{er} et le 15 octobre de chaque année.

Ce choix est effectué par ancienneté et s'applique pour le premier cycle complet débutant après le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le but de cet exercice est de permettre aux employés d'obtenir une rotation selon leur rang d'ancienneté et n'accorde aucun droit acquis quant au maintien des rotations existantes.

Des ajustements transitoires aux rotations peuvent être apportés afin de faciliter le passage de l'ancienne à la nouvelle rotation des employés. Cette transition ne doit pas engendrer de coûts additionnels.

ARTICLE 10.0 JOURS FÉRIÉS

10.01 Les jours suivants seront reconnus par la compagnie (soit dix (10) jours) :

Jour de l'An	Jour de la Confédération
Lendemain du jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour de l'Action de grâce
Fête de la Reine / Jour de Dollard	Noël
St-Jean Baptiste	Lendemain de Noël

10.02 Si un jour férié tombe pendant les vacances annuelles d'un employé, une autre journée de congé avec paie sera attribuée.

10.03 L'employé qui travaille un jour férié à l'intérieur d'un horaire comportant des jours fériés à être payés, sera rémunéré à une fois et demie le taux horaire régulier et se verra accorder une journée de congé compensatoire sans perte de salaire.

10.04 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé, l'employé a droit à un congé payé; il peut soit l'ajouter à son congé annuel, soit le prendre à une date convenable pour lui et la compagnie.

ARTICLE 11.0 VACANCES

11.01 La période de référence donnant droit aux vacances s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre.

11.02 Le 1^{er} janvier de chaque année, les employés se verront attribuer des congés annuels aux fins de vacances pour l'année de référence se terminant le 31 décembre. Ces congés varieront selon le nombre d'années de service dans la compagnie. L'attribution des congés sera faite de la façon suivante :

ANNÉES DE SERVICE	NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS		INDEMNITÉ
	jours civils	Selon l'horaire	
moins d'un an	Régulier, temps plein : 1 journée par mois complet travaillé avant le 31 décembre jusqu'à un maximum de 10 jours de 7,5 h ou 8 jours de 10 h ou 7 jours de 12 h.		4,0 %
	Régulier, temps partiel : Nombre de jours correspondant à son indemnité		
1 an, mais moins de 2	2 sem. + 1 journée	11 jours ouvrables de 7,5 h ou 8 jours de 10 h ou 7 jours de 12 h	4,4 %
2 ans, mais moins de 3	2 sem. + 2 journées	12 jours ouvrables de 7,5 h ou 9 jours de 10 h ou 8 jours de 12 h	4,8 %
3 ans, mais moins de 4	2 sem. + 3 journées	13 jours ouvrables de 7,5 h ou 10 jours de 10 h ou 8 jours de 12 h	5,2 %
4 ans, mais moins de 5	2 sem. + 4 journées	14 jours ouvrables de 7,5 h ou 11 jours de 10 h ou 9 jours de 12 h	5,6 %
5 ans, mais moins de 8	3 sem.	15 jours ouvrables de 7,5 h ou 11 jours de 10 h ou 9 jours de 12 h	6,0 %
8 ans, mais moins de 10	3 sem. + 2 journées	17 jours ouvrables de 7,5 h ou 13 jours de 10 h ou 11 jours de 12 h	7,0 %
10 ans, mais moins de 12	4 sem.	20 jours ouvrables de 7,5 h ou 15 jours de 10 h ou 12 jours de 12 h	8,0 %
12 ans, mais moins de 15	4 sem. + 1 journée	21 jours ouvrables de 7,5 h ou 16 jours de 10 h ou 13 jours de 12 h	8,7 %
15 ans, mais moins de 18	4 sem. + 2 jours	22 jours ouvrables de 7,5 h ou 17 jours de 10 h ou 14 jours de 12 h	9,3 %
18 ans, mais moins de 20	4 sem. + 4 jours	24 jours ouvrables de 7,5 h ou 18 jours de 10 h ou 15 jours de 12 h	10 %
20 ans et plus	5 sem.	25 jours ouvrables de 7,5 h ou 19 jours de 10 h ou 16 jours de 12 h	10,8 %

11.03 Chaque employé recevra une paie de vacances équivalente au pourcentage de ses gains de l'année de référence.

- 11.04** Des crédits de vacances calculés selon le salaire de base seront octroyés pour toute période d'absence due à un congé de maternité ou de soins d'enfant, de même que pour les quatre (4) premiers mois d'absence pour maladie ou blessure corporelle. Ces crédits s'ajouteront à ceux calculés sur les gains de l'année de référence.
- 11.05** **Lors de l'octroi des vacances, la compagnie donnera priorité à l'employé possédant le plus d'ancienneté à l'intérieur de sa classe pourvu que les besoins opérationnels et les horaires de la compagnie soient respectés. Toutefois, la compagnie ne prévoira pas de période au cours de laquelle aucunes vacances ne seront accordées.**
- 11.06** L'employé peut fractionner son congé annuel. Au 1^{er} novembre de chaque année, une liste de congés annuels sera mise en circulation afin que chaque employé puisse choisir ses dates de vacances. Le choix de la première période se fera **en vertu du paragraphe 11.05 entre le 1^{er} et le 15 novembre**. La seconde période sera déterminée après que tous les employés auront fait leur première sélection. Il en sera de même pour la troisième période. Tout l'exercice devra être complété et affiché au plus tard le 15 décembre.

Remarque : Chaque tour devra être affiché. Une fois établies, ces dates ne peuvent être modifiées sans l'accord mutuel du syndicat et de la compagnie.

L'employé n'ayant pas exercé son choix se verra attribuer les vacances disponibles.

11.06.01 Nonobstant ce qui précède, les employés du groupe 2 (coordonnateurs de vol et service aux escales) peuvent fractionner ou non leurs vacances de la façon suivante :

Dans le cas où les employés choisissent de ne pas fractionner leurs vacances toutes les journées doivent être prises en bloc et de façon consécutive sur leur horaire de travail.

Dans le cas où les employés choisissent de fractionner leurs vacances, ces derniers peuvent choisir un maximum de six (6) journées, fractionnées ou non lors du choix de la première ronde qui se tient du 1^{er} au 15 novembre de chaque année. Les employés pourront faire de même lors de la seconde période de choix.

Lors de la troisième période de choix, les employés peuvent choisir les dernières journées de vacances restantes, qui pourront être aussi fractionnées ou non.

L'exercice dans sa totalité doit être complété et affiché au plus tard le 15 décembre de chaque année.

11.07 L'employé pourra prendre ses vacances dans l'année qui suit la fin de l'année de référence où elles ont été acquises et ne pourra les reporter d'une année à l'autre.

11.08 Un employé qui est malade durant sa période de vacances ne pourra les reporter. De plus, il ne pourra réclamer des crédits de maladie et/ou de l'assurance invalidité pour la période de vacances si sa maladie n'a pas débuté avant le début de ses vacances.

Si un employé est malade durant ses vacances et est incapable de revenir au travail à la fin de cette période, la politique de maladie occasionnelle s'applique dès la première journée où il doit commencer son travail régulier.

Cependant, lorsqu'au cours de la période de vacances, un employé souffre d'une invalidité nécessitant une hospitalisation qui n'était pas prévue, de deux (2) jours ou plus, il pourra repousser sa période de vacances non terminée à la fin de son invalidité, ou à un moment qui conviendra à l'employé et son supérieur. L'employé pourra dès lors se prévaloir des dispositions relatives à la politique de maladie occasionnelle.

- 11.09** L'employé faisant l'objet d'un déplacement involontaire à l'intérieur de l'unité d'accréditation verra son choix de vacances respecté, en fonction de son nouvel horaire. Lors d'un mouvement volontaire à l'intérieur de l'unité d'accréditation, l'employé devra effectuer un nouveau choix de vacances selon les plages disponibles.

ARTICLE 12.0 CONGÉ SANS SOLDE

- 12.01** Si les besoins en personnel le permettent, un employé peut obtenir, sur demande écrite, un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois, avec possibilité de prolongation. L'ancienneté serait considérée si plus d'un employé demande un congé pour la même période. **L'employeur doit donner une réponse deux (2) semaines après la réception de la demande. Lorsqu'un congé sans solde est accordé pour l'un des motifs prévus à l'article 206.3 du Code canadien du travail, il ne peut être annulé.**

- 12.02** L'employé en congé sans solde continuera d'accumuler son ancienneté, sauf **aux** fins de progression salariale si le congé excède trente et un (31) jours.

Un employé à qui est accordé un congé sans solde pour la seule fin d'éviter une mise à pied, continuera d'accumuler **du temps de service**.

12.03 L'employé qui exerce un emploi dans une autre compagnie aérienne pendant cette période pourrait voir son emploi terminé, à moins d'en avoir obtenu l'autorisation au préalable du représentant du district 140 et de la compagnie.

ARTICLE 13.0 CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL

13.01 Congé de maternité L'employée qui travaille pour la compagnie sans interruption depuis au moins trois (3) mois a droit à un congé de maternité maximal de dix-neuf (19) semaines commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue d'accouchement et se terminant au plus tard dix-neuf (19) semaines après la date d'entrée en vigueur de celui-ci à la condition de fournir à la compagnie le certificat d'un médecin attestant qu'elle est enceinte.

13.02 Congé parental L'employé qui travaille pour la compagnie sans interruption depuis au moins trois (3) mois a droit à un congé selon les modalités suivantes :

- a) sous réserve de l'article 13.02.01, l'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né a droit à un congé d'au plus **trente-sept (37) semaines** au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié;
- b) sous réserve de l'article 13.02.01, l'employé qui engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit à un congé d'au plus **trente-sept (37) semaines** au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

13.02.01 La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employés au titre du présent article à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de trente-sept (37) semaines.

- 13.03** L'employé qui entend prendre l'un des congés prévus aux paragraphes 13.01 et 13.02 :
- a) en informe la compagnie par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, sauf exception valable;
 - b) informe la compagnie par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.
- 13.03.01** De même et sauf 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 quatre (4) semaines.
- 13.04** L'employé qui termine un congé de maternité ou parental a le droit de reprendre l'emploi qu'il a quitté pour prendre ce congé.
- 13.04.01** Si, pour un motif valable, la compagnie ne peut réintégrer l'employé dans son poste antérieur, la compagnie lui fournira un poste comparable au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.
- 13.04.02** Si, pendant sa période de congé, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il occupe **à nouveau** comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.
- 13.05** Lors d'un congé de maternité et/ou parental, l'ancienneté d'un employé continuera de s'accumuler. L'employé doit rembourser à la compagnie le montant équivalent à sa participation aux programmes d'assurances collectives pour lesquels il paie normalement une cotisation par chèque postdatée. La compagnie maintiendra sa participation **à la** réception de ces chèques.

13.06 **Congé paternel** : Lors de la naissance de son enfant, le père bénéficie de deux (2) journées de congé. Il est entendu que ces journées comprennent les jours de congé et les jours ouvrables déjà prévus à l'horaire.

ARTICLE 14.0 CONGÉS SANS PERTE DE SALAIRE

14.01 **Congé pour deuil** : Dans le cas du décès d'un membre de la famille, un employé a droit à un congé sans perte de salaire selon les éventualités décrites ci-dessous :

ÉVÉNEMENT

PÉRIODE

Conjoint, conjoint de fait, enfant, père, mère, frère, sœur :

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 du conjoint :

Le jour des funérailles

Une journée pourra être ajoutée si les funérailles ont lieu à une distance de plus de 250 km du lieu de résidence de l'employé.

N.B. Il est entendu que les jours consécutifs comprennent les jours de congé et les jours ouvrables. Il est de plus convenu que par exception, le nombre de jours alloués est le même pour tous les types d'horaires prévus à cette convention.

14.02 **Service à titre de juré** : Un employé appelé à servir comme juré ou comme témoin pour la couronne, se verra accorder un congé pour les jours ouvrables requis et sera payé la différence entre les frais alloués par la Cour et son salaire régulier pour la durée de l'absence.

ARTICLE 15.0 SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 Le syndicat, la compagnie et ses employés s'engagent à encourager la pratique de la santé et de la sécurité au travail, et ce, dans le respect de la loi et de la réglementation en vigueur.

Il est de la responsabilité de chaque employé d'assurer et de promouvoir un environnement de travail sain et sécuritaire. Chaque employé, de même que chaque délégué syndical, aura l'obligation de rapporter à la compagnie et au syndicat toute situation qu'il juge dangereuse pour sa santé et sa sécurité.

Un membre de l'unité de négociation fera partie du comité de CSST.

ARTICLE 16.0 CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION

16.01 La compagnie reconnaît **les sept (7) classes suivantes** dans l'application de cette convention collective réparties en deux (2) groupes distincts :

Groupe 1

- 1- Coordonnateur – **heures et crédits**
- 2- Coordonnateur - bureau d'affectation des équipages
- 3- Planificateur
- 4- Planificateur sénior
- 5- Chef de file
- 6- Chargé de projet AIMS

Groupe 2

1- Coordonnateur de vols et services aux escales

16.02 Les taux de salaires suivants s'appliquent aux classifications 1, 2 et 3 du **groupe 1** à compter du :

Niveau	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} févr. 2008	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} févr. 2009	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
1	29 856 \$	30 155 \$	30 758 \$	31 066 \$	31 687 \$	32 004 \$	32 964 \$	33 953 \$
2	34 451 \$	34 795 \$	35 491 \$	35 846 \$	36 563 \$	36 928 \$	38 036 \$	39 177 \$
3	36 058 \$	36 419 \$	37 147 \$	37 518 \$	38 269 \$	38 651 \$	39 811 \$	41 005 \$
4	37 896 \$	38 275 \$	39 041 \$	39 431 \$	40 220 \$	40 622 \$	41 840 \$	43 096 \$
5	39 963 \$	40 362 \$	41 169 \$	41 581 \$	42 413 \$	42 837 \$	44 122 \$	45 446 \$
6	42 144 \$	42 566 \$	43 417 \$	43 851 \$	44 728 \$	45 176 \$	46 531 \$	47 927 \$
7	45 015 \$	45 465 \$	46 374 \$	46 838 \$	47 775 \$	48 252 \$	49 700 \$	51 191 \$
8	47 082 \$	47 553 \$	48 504 \$	48 989 \$	49 969 \$	50 469 \$	51 983 \$	53 542 \$
9	48 025 \$	48 505 \$	49 475 \$	49 970 \$	50 969 \$	51 479 \$	53 023 \$	54 614 \$
10	48 504 \$	48 989 \$	49 969 \$	50 469 \$	51 478 \$	51 993 \$	53 553 \$	55 159 \$

16.02.01 Lorsque la compagnie procédera à une embauche externe, le niveau de salaire de départ sera établi en fonction des années d'expérience pertinente à raison d'un demi-échelon par année

d'expérience reconnue. Un nouvel employé ne pourra se voir attribuer un salaire de départ supérieur à l'échelon 3.

Il est entendu que cette disposition n'entraîne aucun privilège relié à l'ancienneté décrite dans la présente convention collective.

16.02.02 L'employé **embauché ou promu à l'intérieur du groupe** et étant déjà rémunéré à un taux de salaire équivalant à l'un des échelons **du poste supérieur** voit son salaire ajusté à l'échelon **équivalent sans toutefois qu'il y ait réduction salariale**. Par la suite, la progression salariale s'effectuera tous les douze (12) mois travaillés, sous réserve **du paragraphe 16.04**. La date anniversaire est celle d'entrée en fonction **à son nouveau poste**.

16.02.03 **Lors de déplacements entre les groupes, l'échelle salariale équivalente sera reconnue.**

16.03 L'employé progresse d'un échelon tous les douze (12) mois travaillés jusqu'au maximum de l'échelle.

16.04 La progression salariale d'un employé ne sera pas **touchée** par une absence n'excédant pas quatre (4) mois consécutifs par suite de maladie ou de blessures corporelles. Pendant la durée d'un congé de maternité ou d'un congé pour soins d'enfant, la progression salariale se poursuit.

16.05 **Chef de file** : Un chef de file signifie un individu détenant les compétences d'une ou plusieurs classifications et l'aptitude à diriger d'autres employés, à l'exception de l'application de mesures disciplinaires. L'employeur se réserve le droit de déterminer le nombre de chefs de file requis.

Échelle salariale : L'employé promu à un poste de chef de file voit son salaire ajusté au niveau 1 de l'échelle ci-dessous à sa date d'entrée en fonction.

Les échelons suivants s'appliquent aux chefs de file. La progression salariale s'effectuera tous les douze (12) mois

travaillés, sous réserve **du paragraphe 16.04**. La date anniversaire est celle d'entrée en fonction à titre de chef de file.

Niveau	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} févr. 2008	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} févr. 2009	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
1	47 656 \$	48 133 \$	49 096 \$	49 587 \$	50 578 \$	51 084 \$	52 617 \$	54 195 \$
2	48 805 \$	49 293 \$	50 279 \$	50 782 \$	51 797 \$	52 315 \$	53 885 \$	55 501 \$
3	50 528 \$	51 033 \$	52 054 \$	52 574 \$	53 626 \$	54 162 \$	55 787 \$	57 460 \$
4	51 539 \$	52 054 \$	53 095 \$	53 626 \$	54 698 \$	55 245 \$	56 903 \$	58 610 \$

16.05.01 Lorsque la compagnie procédera à une embauche externe, le niveau de salaire de départ sera établi en fonction des années d'expérience pertinente à raison d'un demi-échelon par année d'expérience reconnue. Un nouvel employé ne pourra se voir attribuer un salaire de départ supérieur à l'échelon 3.

Il est entendu que cette disposition n'entraîne aucun privilège relié à l'ancienneté décrit dans la présente convention collective.

16.06 Prime de formation : les employés assignés spécifiquement à des tâches de formation recevront une prime de **2,50 \$** pour chaque heure travaillée pour la durée de la formation.

16.06.01 La formation visée est celle accordée par un employé lors d'une formation initiale ou spécifique pour les postes à l'affectation des équipages, **heures et crédits** ou planification et **PSS**.

16.06.02 La formation accordée aux agents de bord (**par ex.** : PBS) est considérée comme faisant partie intégrante du travail des employés qualifiés en planification et n'est pas admissible à la prime de formation.

16.06.03 Les chefs de file ne sont pas admissibles à la prime de formation.

16.06.04 Le choix des formateurs est déterminé selon l'expérience et les compétences requises pour la fonction.

16.07 Plan de participation aux profits : Annuellement, un boni aux employés sera calculé sur la base de cinq pour cent (5 %) des profits avant dividendes, postes extraordinaires, boni de la haute direction et impôts de Transat A.T. inc. pour l'exercice se terminant le 31 octobre **2008 seulement.**

Le boni sera calculé suite aux résultats consolidés vérifiés de la société et distribué aux employés participants au prorata de leur salaire gagné durant la période de référence.

Les employés admissibles au boni devront toujours être à l'emploi de la compagnie au moment du versement du boni. Les employés absents à ce moment pour toute raison, recevront ce versement lors de leur retour au travail.

EXEMPLES

En supposant une masse salariale de 38 \$ millions.

- 1° Profits avant impôts de 7 600 000 \$
 $7\,600\,000 \$ \times 5\% = 380\,000 \$$ $380\,000 \$ / 38\,000\,000 \$ \Rightarrow 1\%$
Pour un salaire de 25 000 \$ $\Rightarrow \Rightarrow 250 \$$
- 2° Profits avant impôts de 15 000 000 \$
 $15\,000\,000 \$ \times 5\% = 750\,000 \$$ $750\,000 \$ / 38\,000\,000 \$ \Rightarrow 1,97\%$
Pour un salaire de 25 000 \$ $\Rightarrow \Rightarrow 493 \$$
- 3° Profits avant impôts de 20 000 000 \$
 $20\,000\,000 \$ \times 5\% = 1\,000\,000 \$$ $1\,000\,000 \$ / 38\,000\,000 \$ \Rightarrow 2,63\%$
Pour un salaire de 25 000 \$ $\Rightarrow \Rightarrow 658 \$$

16.08 **Régime de retraite** : Pour la mise sur pied du régime de retraite, la compagnie propose les deux (2) options suivantes offertes à chaque employé sur une base volontaire et individuelle :

1) Le statu quo, soit l'application du plan de participation aux profits tel que décrit au paragraphe 16.09 et la contribution de deux cent cinquante dollars (250 \$) de l'employeur versé au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

ou

2) L'intégration à un programme conjoint REER collectif et un régime de partage différé des bénéfiques (RPDB) selon la formule décrite ci-dessous.

Principes généraux :

- ◆ Ce programme comporte deux (2) parties distinctes, mais indissociables : REER et RPDB.
- ◆ La participation d'un employé qui a complété sa période de probation est facultative.

Formule :

REER — Collectif

Le boni versé est égal à cinquante pour cent (50 %) du pourcentage applicable au régime décrit au paragraphe 16.09.

La cotisation de l'employé est égale à deux pour cent (2 %).

RPDB

Le document « Programme Bâti Retraite » de Air Transat présenté lors des séances de négociation tient lieu de référence avant que les textes officiels et réglementations régissant ces régimes ne soient publiés.

La cotisation de l'employeur est établie à trois et demi pour cent (3,5 %).

ARTICLE 17.0 PRESTATIONS DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

17.01 Air Transat offre aux employés de l'unité **de négociation** ayant complété trois (3) mois de service ininterrompu et travaillant sur une base régulière (20 heures par semaine ou plus) un régime flexible d'assurance collective. Air Transat financera à **cent pour cent** (100 %) pour ses employés et à **cinquante pour cent** (50 %) pour les personnes à charge, les protections obligatoires suivantes :

- Assurance-vie;
- Décès et mutilation par accident;
- Assurance invalidité à court terme;
- Maladie et accident;
- **Assurance des soins dentaires.**

En contrepartie, l'employé défraie **cent pour cent** (100 %) des coûts du régime d'assurance salaire de longue durée et le coût total des options choisies pour les différentes protections disponibles.

Le contrat d'assurance sera la copie légale quant à l'interprétation et à la validation des protections et bénéfices d'assurances.

Le niveau de protection accordée pour les protections décrites **dans le contrat n° 22644** ne peut être diminué pendant la durée de la convention collective.

17.02 Un employé bénéficiera de **sept (7)** jours ouvrables rémunérés de maladie par année de référence **commençant** le 1^{er} **novembre** de chaque année. Les employés peuvent aviser la compagnie au 1^{er} novembre de chaque année, qu'ils choisissent d'accumuler les jours de maladies, **de les transférer dans un REER** ou de réduire les crédits restants de la banque de jours de maladie jusqu'à un maximum de quatorze (14) jours dans une année donnée. Si l'employé choisit de se faire payer les jours de maladie **ou de les transférer dans un REER**, il sera payé au taux de **cinquante pour cent (50 %)** conformément à l'horaire régulier au 31 **octobre**.

Les crédits de maladie peuvent être accumulés jusqu'à un maximum de vingt et un (21) jours.

17.03 Les crédits de maladie seront utilisés pour assurer une rémunération à l'employé durant toute absence à la suite de maladie ou d'accident non industriel. L'employé sera payé par la compagnie cent pour cent (100 %) de sa paie hebdomadaire **normale** pour le nombre de jours de crédits de maladie.

17.04 Un employé mis à pied, suspendu ou en congé sans solde pour un (1) mois ou plus, ou **absent en raison d'une** maladie ou d'un accident de travail pour plus de quatre (4) mois n'accumulera pas de crédit pour ces périodes.

17.05 Lors du départ d'un employé, les crédits de maladie seront automatiquement annulés.

17.06 La compagnie peut demander à un employé de soumettre un certificat médical émis par un médecin et spécifiant la nature et la durée de l'invalidité pour justifier toute absence de deux (2) jours et plus. L'employeur remboursera les frais du dit certificat médical.

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

Seules les personnes autorisées et soumises au secret professionnel auront accès aux certificats médicaux.

L'entreprise peut exiger de tout employé qu'il soit examiné par le médecin de la compagnie pour établir son aptitude au travail.

L'employé doit aviser son supérieur immédiat aussitôt que possible lors d'une absence.

ARTICLE 18.0 POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

18.01 Aucun employé ne peut faire l'objet de pression, de contrainte ou de discrimination, au travail ou dans des activités se rattachant au travail, qui est de nature à porter atteinte à sa dignité ou pouvant avoir une incidence sur sa sécurité d'emploi en créant un environnement intimidant, embarrassant, humiliant ou offensant.

18.02 **Objectif général** : Air Transat implante une politique contre le harcèlement dans le but de favoriser le maintien d'un climat exempt de harcèlement de toute nature y compris ce qui a trait au harcèlement sexuel.

Air Transat veut contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation de ses employés pour prévenir les comportements de harcèlement.

Air Transat considère qu'il est important d'établir des mécanismes d'enquête et de **soutien** aux personnes victimes de harcèlement, en rétablissant des mécanismes d'aide et de secours.

Champ d'application

La politique visant à éliminer le harcèlement d'Air Transat s'applique également aux femmes et aux hommes. Elle s'applique aux relations entre employés quel que soit leur statut. Elle s'applique également aux relations entre les employés et les représentants de fournisseurs, sous-traitants, etc., dans le cadre du travail.

Définition générale

Le harcèlement est tout comportement, propos ou geste importun, répétitif ou isolé qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne. Il est lié à un des éléments de distinction prévus par la loi canadienne :

- la race;
- la religion;
- le sexe (et l'orientation sexuelle);
- l'origine nationale ou ethnique;
- l'état matrimonial;
- la situation **familiale**;
- la couleur;
- l'âge;
- la déficience;
- l'état de la personne graciée;
- un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact, qui est importun, rabaisse, humilie ou embarrasse un employé ou est interprété par ce dernier comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

Principe directeur

- Air Transat ne tolère aucune forme de harcèlement et s'engage à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement
- Air Transat affirme que toute personne qui estime être victime de harcèlement a le droit d'être protégée par un mécanisme de recours approprié
- L'employée ou l'employé est responsable de faire valoir son droit de refuser toute forme de harcèlement
- Un membre du personnel qui, pour des motifs valables, dépose une plainte de harcèlement, ne peut faire l'objet de mesures de représailles et ne doit en aucun temps subir un préjudice professionnel
- Air Transat reconnaît durant l'enquête le droit de la prétendue victime à ne pas travailler en compagnie de la personne qui a **prétendument** commis le harcèlement, et cela, sans préjudice ni de droit ni de salaire pour la prétendue victime
- Air Transat s'engage à ne pas révéler le nom d'un plaignant ou d'une plaignante, ni les circonstances à l'origine de la plainte, sauf lorsque cela s'avère nécessaire pour son enquête pour prendre des mesures administratives et/ou disciplinaires
- Durant l'enquête, Air Transat s'engage à ne pas retenir l'information relative à la vie personnelle de la prétendue victime

- Air Transat peut prendre toute mesure administrative et/ou disciplinaire appropriée advenant le bien-fondé d'une plainte
- Air Transat reconnaît les droits de la personne qui a **prétendument** commis le harcèlement tout au long du processus d'enquête

Responsable de l'implantation et de l'interprétation

La direction des ressources humaines est responsable de l'implantation et de l'interprétation de la présente politique ainsi que du processus d'enquête et d'analyse qui en découle.

Responsable de l'application

Chaque gestionnaire est responsable de l'application de la présente politique à l'intérieur de son département.

Procédure d'application (mécanisme de recours)

- Toute personne qui se croit victime de harcèlement sexuel ou autre peut s'adresser à la personne chargée du traitement des plaintes au Service des ressources humaines. La plainte doit être écrite à l'aide du formulaire. **À la suite de** la réception de la plainte, l'employeur procède à une enquête
- La personne chargée du traitement des plaintes entreprend une enquête, entend les parties et recommande aux gestionnaires en autorité les mesures à prendre. Il est entendu que les employés impliqués peuvent choisir d'être accompagnés d'un représentant désigné par le groupe d'employés auquel ils appartiennent
- Les parties impliquées sont informées des mesures prises, et ce, dans un délai de quinze (15) jours
- Toute personne impliquée dans un problème de harcèlement sexuel ou autre et qui n'est pas satisfaite des mesures prises peut porter sa cause en appel auprès du vice-président des ressources humaines, et ce, dans un délai de sept (7) jours

- Indépendamment de la disponibilité du mécanisme de recours prévu à la présente politique, toute personne qui estime avoir été harcelée, peut déposer une plainte à la Commission des droits de la personne.

ARTICLE 19.0 DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

19.01 Les instructions écrites concernant une mutation, une promotion, une rétrogradation, une mesure disciplinaire, un congé sans solde et/ou des vacances seront placées au dossier de l'employé. Tout autre document écrit pourra aussi être placé au dossier.

Tout avis disciplinaire sera retiré du dossier après **vingt-quatre (24)** mois de la date de son imposition.

19.02 L'employé qui le désire pourra accéder à son dossier d'employé de la compagnie. L'accès se fera en présence du superviseur de l'employé à l'intérieur des deux (2) semaines suivant la demande.

19.03 L'employé qui le désire pourra de plus obtenir une copie de son dossier d'employé ou d'une partie de celui-ci selon les politiques de la compagnie en vigueur.

19.04 Le dossier personnel des employés sera tenu entièrement confidentiel et seules les personnes autorisées peuvent avoir accès aux renseignements personnels contenus dans ce dossier.

19.05 Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50 \$) ou plus du salaire de base affectant négativement un employé et imputable à la compagnie, celle-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit d'erreur à la comptabilité des salaires. Toute autre erreur sera corrigée sur la paie subséquente de l'employé.

19.06 Advenant une erreur sur la paie **touchant de façon favorable** un employé, la compagnie reprendra l'argent sur la paie subséquente de l'employé. Il est entendu qu'il est de la responsabilité de l'employé de signaler toute erreur de salaire à la compagnie.

19.07 Les **bordereaux** de paie seront remis toutes les deux (2) semaines, et le montant sera basé sur le salaire annuel pour les employés travaillant à temps plein **dont le versement sera effectué par dépôt bancaire.**

ARTICLE 20.0 PROCÉDURE DE RÉCLAMATION ET MESURES DISCIPLINAIRES

20.01 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 qu'à toute mesure disciplinaire administrée à un employé.

Lorsque la Compagnie décide d'imposer une mesure disciplinaire à un employé, elle doit le faire dans un délai raisonnable de l'événement et de sa connaissance.

20.02 Les deux (2) parties à la présente convention souhaitent que les réclamations soient réglées dans les plus brefs délais. Les parties s'entendent que seuls les griefs raisonnables et sérieux **doivent être soutenus** par le syndicat ou la compagnie à chacune des étapes de la procédure de réclamation qui suit.

20.03 Tout employé qui s'estime lésé doit d'abord **en** discuter avec son supérieur immédiat afin de donner l'occasion de corriger **la situation** occasionnant la plainte avant de présenter un grief en règle. **Le superviseur devra répondre dans un délai de cinq (5) jours de dépôt de la plainte.** L'employé peut demander l'aide de son représentant syndical pour formuler sa plainte **à son** supérieur.

20.03.01 Étape 1 Un employé ou le syndicat peut, dans les dix (10) jours suivant la décision de la compagnie, déposer une plainte écrite auprès du supérieur immédiat. L'employé doit indiquer la nature de la réclamation, la date de l'incident, de la mesure contestée ou de la présumée violation de la convention, tous les faits

pertinents et **la mesure réparatoire** demandée.

Une réponse écrite sera remise par le représentant de la compagnie dans les dix (10) jours suivant la réception de la réclamation. Une rencontre entre le supérieur et l'employé pourra être tenue pendant cette période. Un représentant syndical pourra être présent à cette rencontre si une des deux parties le désire.

20.03.02 Étape 2 Si un règlement satisfaisant n'est pas obtenu à la première étape de la procédure, la réclamation peut être présentée au vice-président exploitation technique ou son représentant autorisé, dans les dix (10) jours suivant la réponse de la première étape. Le vice-président exploitation technique ou son représentant autorisé pourra tenir une audition sur le sujet et devra répondre à la réclamation dans les dix (10) jours suivants.

20.04 Les délais prévus à cet article pourront faire l'objet d'une prolongation **à la suite d'**une entente mutuelle formulée par écrit.

20.05 Le syndicat peut soumettre un grief à propos d'un différend entre les parties contractantes. Un tel différend sera traité à l'étape 2 de la procédure de réclamation.

20.06 Toute décision n'ayant pas fait l'objet d'un appel dans les délais prescrits est définitive et exécutoire.

20.07 À défaut d'un règlement en vertu des dispositions de cet article, le syndicat peut entamer la procédure d'arbitrage conformément à l'article 21 dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la décision de la compagnie.

20.08 La compagnie souscrit au principe que, généralement, les mesures disciplinaires prises à l'endroit d'un employé seront correctives plutôt que punitives. Advenant l'échec des mesures correctives, des mesures punitives seront envisagées.

ARTICLE 21.0 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 21.01** Tout grief non réglé par la procédure de réclamation peut être soumis à un arbitre nommé conjointement par les parties. La partie qui demande l'arbitrage doit en aviser l'autre par écrit dans les trente (30) jours suivant la décision de la compagnie et lui proposer au moins un arbitre.
- 21.02** 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.
- 21.02.01** 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.
- 21.02.02** En cas d'appel en matière de mesures disciplinaires ou de congédiement, l'arbitre peut maintenir la décision ultime de la compagnie, disculper entièrement l'employé et le réintégrer avec rétribution des heures perdues, ou rendre toute autre décision qu'il estime juste et équitable.
- 21.03** Toute décision n'ayant pas été soumise à l'arbitrage dans les délais prescrits est définitive et exécutoire.
- 21.04** Toute décision de l'arbitre sera finale et engagera les deux parties, mais la **compétence** de l'arbitre se limitera à décider du cas en litige selon le sens des dispositions de la convention collective et l'arbitre n'aura en aucun cas le pouvoir d'ajouter, de retrancher, d'altérer, de modifier ou d'amender quoi que ce soit à cette convention.
- 21.05** Les honoraires de l'arbitre et les frais **de ce dernier** sont partagés également entre chacune des parties.

ARTICLE 22.0 PAS D'INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 22.01** Pour la durée de la présente convention, le syndicat, ses membres, ses dirigeants, ses agents et représentants respectifs conviennent de ne pas causer, autoriser, sanctionner, permettre ou participer à une grève sur le tas, un ralentissement ou arrêt de l'une des opérations de la compagnie, une diminution de travail, **une restriction de production** ou entrave à **cette dernière**. La compagnie convient de ne pas causer, ni sanctionner un lock-out à ses installations pendant la durée de la présente convention.
- 22.02** **Aux** fins de cet article, les mots « grève » et « lock-out » ont la même signification que ceux utilisés par le Code canadien du travail.
- 22.03** Il est entendu que le syndicat ou les employés n'interrompent pas le travail en raison d'un différend ou d'un désaccord entre individus, sociétés, syndicats ou associations qui ne sont pas signataires à la présente convention dans la mesure où la compagnie prend les mesures nécessaires afin d'assurer en tout temps la sécurité de ses employés durant ces conflits.

ARTICLE 23.0 RÉORGANISATION DE LA COMPAGNIE / CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01** En cas de transfert de propriété, de fusion de la compagnie avec une autre société ou de modification quelconque à sa personnalité juridique, la convention resterait en vigueur et garderait tous ses effets; en outre, l'acte d'accréditation du Conseil canadien des relations du travail existant alors n'en serait affecté d'aucune façon, sauf règlements ou instructions contraires de cet organisme.
- 23.02** Lorsqu'un changement technologique est envisagé, la compagnie informera le syndicat conformément aux dispositions du Code canadien du travail et entamera des discussions avec celui-ci pour établir les modalités d'application qui **touchent** les employés.

La compagnie tentera de **muter** au sein de la compagnie tout employé **visé** par un changement technologique. La compagnie donnera la formation requise aux employés **touchés** par le changement technologique. Lorsqu'un employé est mis à pied **à la suite de** l'introduction d'un changement technologique, il conservera un droit de rappel pour **une période de trente-six (36) mois**.

ARTICLE 24.0 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 24.01** La compagnie encourage la formation et le perfectionnement de ses employés.
- 24.02** Le supérieur immédiat a la responsabilité d'évaluer les besoins de formation et de perfectionnement de ses employés.
- 24.03** Le supérieur immédiat a la responsabilité d'approuver au préalable tout programme de formation ou cours de perfectionnement qu'il aura estimé être nécessaire et **relatif au** travail de l'employé et pour lequel une **aide** financière est demandée.
- 24.03.01** Sur présentation d'une preuve qu'il a terminé son cours avec succès, la compagnie remboursera la portion des frais encourus conformément au pourcentage prévu à la politique de la compagnie en vigueur au moment de l'approbation.
- 24.04** Lorsque la compagnie organise un cours de formation ou de perfectionnement et requiert d'un employé qu'il suive ce cours, elle assume cent pour cent (100 %) des frais de cours.
- 24.04.01** L'employé sera rémunéré à son taux horaire **normal** pour les heures passées pendant ce cours de formation ou de perfectionnement ou pour un minimum de quatre (4) heures.
- 24.04.02** La compagnie s'efforcera d'organiser la formation durant les heures de travail prévues.

En cas d'impossibilité, les parties se rencontreront et détermineront toute solution alternative, en tenant compte des contraintes d'opérations et de coûts.

ARTICLE 25.0 PRIVILÈGES DE TRANSPORT

25.01 La compagnie offrira aux employés les bénéfices de voyages gratuits ou à tarif réduit sur les vols de la compagnie et selon les politiques de la compagnie.

Les employés permanents auront accès à tous les bénéfices 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.

ARTICLE 26.0 STATUTS PARTICULIERS

26.01 **Employés à temps partiel** : Nonobstant toute clause contraire ou incompatible de la présente convention collective, les parties conviennent que la compagnie peut recourir à un maximum de deux (2) employés à temps partiel pour **satisfaire** les besoins opérationnels.

26.01.01 Ces employés travaillent régulièrement un maximum de trente (30) heures par semaine selon des horaires de travail établis par la compagnie avec un préavis de sept (7) jours **civils**. Par exception, un employé à temps partiel peut effectuer **trente-sept heures et demie (37,5) par semaine**, deux (2) semaines consécutives par cycle de trente-cinq (35) jours.

26.01.02 Ces employés n'acquièrent aucune priorité par rapport aux employés **permanents à temps plein** en ce qui concerne la réclamation des heures supplémentaires, le choix des périodes de vacances et congés, les horaires et cycles de travail, et, en cas de mise à pied, ils sont les premiers **touchés**.

- 26.01.03** Ces employés sont exclus de l'application de l'article 17, et leur régime de congés annuels et congés fériés est celui prévu au Code canadien du travail.
- 26.01.04** Si un employé à temps partiel obtient une **affectation normale**, il se voit reconnaître une ancienneté établie en fonction du temps travaillé converti sur une base de trente-sept heures et demie (37,5) **par semaine**, et ce, **aux fins de progression salariale**.
- 26.01.05** L'introduction d'employés à temps partiel n'a pas pour but de réduire le nombre d'heures **habituelles** et de postes d'employés **permanents à temps plein**.

ARTICLE 27.0 DURÉE

- 27.01** Cette convention collective entre en vigueur à compter **de sa signature**, et **le demeure**, jusqu'au 31 juillet 2012. **Les dispositions relatives aux salaires sont cependant rétroactives au 1^{er} août 2007.**
- 27.02** 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 une législation actuelle ou future, cette invalidation ne devrait pas invalider les autres clauses de cette convention et elles demeureront en **vigueur**.
- 27.03** **Les parties s'engagent à mettre tout en œuvre pour renouveler la convention collective avant son échéance. Elles entameront les négociations dès le mois de mars 2012.**

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____ jour de _____
2008.

POUR AIR TRANSAT

POUR L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE
L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 140

Suzanne Viens
Vice-présidente
Ressources humaines

Kathleen Humphrey

Michel Noreau
Directeur des relations de travail

Nathalie Léveillé

Normand Gauron
Directeur BADE et
Planification des équipages

Julie Yacoubian

Bruno Ciamarro
Superviseur PSS

Michel Pelot

Jean-François Lemay
Conseiller juridique

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Les parties s'entendent pour que l'attribution des congés de Noël et du jour de l'An soit faite en respectant le principe de l'ancienneté en fonction des besoins opérationnels.

Ainsi, au moment de la construction de l'horaire de décembre, les parties se rencontreront afin de s'assurer que lesdits congés seront répartis équitablement selon les principes évoqués ci-dessus.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____ jour de _____ 2008.

POUR AIR TRANSAT

POUR L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE
DES MACHINISTES ET
DESTRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE
L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 140

Suzanne Viens
Vice-présidente
Ressources humaines

Kathleen Humphrey

Michel Noreau
Directeur des relations de travail

Nathalie Léveillé

Normand Gauron
Directeur BADE et
Planification des équipages

Julie Yacoubian

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Bruno Ciamarro
Superviseur PSS

Michel Pelot

Jean-François Lemay
Conseiller juridique

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Les parties s'entendent **pour** qu'au moment de la publication officielle de la politique d'entreprise en matière d'indemnité de dérangement pour le port d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire, les chefs de file **soient** assujettis à cette même politique s'ils doivent en faire usage.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____ jour de _____ 2008.

POUR AIR TRANSAT

POUR L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE
L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 140

Suzanne Viens
Vice-présidente
Ressources humaines

Kathleen Humphrey

Michel Noreau
Directeur des relations de travail

Nathalie Léveillé

Normand Gauron
Directeur BADE et
Planification des équipages

Julie Yacoubian

Bruno Ciamarro
Superviseur PSS

Michel Pelot

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Jean-François Lemay
Conseiller juridique

LETTRE D'ENTENTE N° 3

Création de deux nouveaux postes de planificateurs seniors à la formation et aux effectifs

- Les deux nouveaux postes sont affichés et les titulaires actuels de ces postes, soient Josée Rioux et Nathalie Agusti, ont priorité sur lesdits postes.
- En autant que Josée Rioux et Nathalie Agusti obtiennent lesdits postes, ces postes constituent un groupe distinct aux fins d'ancienneté et conséquemment leurs titulaires ne peuvent se faire déplacer en cas de mise à pied et vice versa.
- Dans le cas où l'une ou l'autre des deux employés visées quitteraient définitivement l'unité d'accréditation, le poste visé serait intégré automatiquement au groupe des planificateurs seniors.
- Le salaire de madame Josée Rioux est intégré au niveau 2 de l'échelle salariale de planificateur senior, à compter du 24 mai 2005. Les autres conditions de travail prévues à la convention collective s'appliquant dès lors à madame Rioux.
- Le salaire de madame Nathalie Agusti est intégré au niveau 2 de l'échelle salariale de planificateur senior à compter du 24 mai 2005 et cette dernière conserve son quantum actuel de vacances, c.-à-d. 20 jours. Les autres conditions de travail prévues à la convention collective s'appliquant dès lors à madame Agusti.

LETTRE D'ENTENTE N^o 4

Programme de travail partagé (PTP)

Selon les besoins opérationnels et la disponibilité de main-d'œuvre, la Compagnie peut, à sa discrétion, accorder à deux employés le privilège de se prévaloir du PTP.

Dans aucun cas, un employé ne peut demander de participer au PTP si au terme de celui-ci la Compagnie prévoit devoir mettre à pied un employé embauché aux fins de remplacement lié au PTP. Toutefois, le PTP peut être utilisé comme moyen pour éviter une mise à pied. Les points 2, 3 et 4 ne s'appliquent pas pour éviter des mises à pied.

L'employé qui désire un horaire de travail allégé ou dans le but de réduire l'impact d'une mise à pied peut faire une demande de travail partagé, selon les conditions suivantes :

- 1) Deux (2) employés avec la même classification peuvent en faire la demande;**
- 2) La demande doit être faite douze (12) mois avant la date butoir des choix de vacances;**
- 3) La durée du travail partagé est d'un minimum de douze (12) mois;**
- 4) L'employé n'accumule pas de temps de service durant la période au cours de laquelle il est en congé;**
- 5) La rémunération de l'employé est basée sur les blocs de travail complétés;**
- 6) L'employé ne peut être quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs sans travailler;**
- 7) L'employé conserve ses privilèges de transport durant les mois au cours desquels il est en congé;**

LETTRE D'ENTENTE N° 4

- 8) L'employé continu d'être couvert, à ses frais, par le régime d'assurances collectives durant les mois au cours desquels il est en congé;
- 9) L'employé pourra progresser dans l'échelle salariale seulement pour les mois travaillés.
- 10) Les journées fériées travaillées seulement seront rémunérées;
- 11) Le nombre de journées de vacances sera accumulé selon les mois travaillés.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____ jour de _____ 2008.

POUR AIR TRANSAT

**POUR L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE
L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 140**

**Suzanne Viens
Vice-présidente
Ressources humaines**

Kathleen Humphrey

**Michel Noreau
Directeur des relations de travail**

Nathalie Léveillé

**Normand Gauron
Directeur BADE et
Planification des équipages**

Julie Yacoubian

LETTRE D'ENTENTE N^o 4

Bruno Ciamarro
Superviseur PSS

Michel Pelot

Jean-François Lemay
Conseiller juridique

LETTRE D'ENTENTE N° 5

Il est entendu entre les parties qu'aux fins de clarification et d'application du paragraphe 9.03 (choix d'horaire), l'ajout qui suit s'applique exclusivement au département d'affectation des équipages.

Pour être admissible au choix de rotation du 1^{er} au 15 octobre de chaque année, un employé doit être présent au travail pour plus de la moitié (c.-à-d. 5 ou 6 horaires selon l'année) d'une rotation complète de l'année qui précède; à défaut de quoi l'employé ne peut pas choisir une rotation lors de la sélection du 1^{er} au 15 octobre et obtient, par défaut, un horaire tampon « buffer » pour toute la période suivant le choix des rotations.

Advenant le cas où un employé ayant choisi une rotation est absent en cours d'année pour une période totalisant plus de la moitié de cette année courante, cet employé perd la rotation choisie lors du processus de sélection d'octobre précédent et cette rotation est alors octroyée par ancienneté à un autre employé ayant déjà un horaire tampon. Lors de son retour au travail, l'employé absent se voit alors octroyer un horaire tampon.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____ jour de _____
2008.

POUR AIR TRANSAT

**POUR L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE
L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 140**

**Suzanne Viens
Vice-présidente
Ressources humaines**

Kathleen Humphrey

LETTRE D'ENTENTE N° 5

Michel Noreau
Directeur des relations de travail

Nathalie Léveillé

Normand Gauron
Directeur BADE et
Planification des équipages

Julie Yacoubian

Bruno Ciamarro
Superviseur PSS

Michel Pelot

Jean-François Lemay
Conseiller juridique

LETTRE D'ENTENTE N° 6

Tel que convenu lors du renouvellement de la convention collective, Il est entendu entre les parties que cette lettre d'entente remplacera à partir du 1 novembre 2008 le régime de retraite prévu à l'article 16.08 :

Il est entendu que la compagnie implante un nouveau régime de retraite conforme à la présentation faite lors du processus de renouvellement de la présente convention collective et qui a été présentée aux employés en assemblée générale le 7 janvier 2008. Ces documents sont annexés à la présente entente pour fin de référence.

À compter du 1er novembre 2008 et en raison de l'implication du nouveau régime de retraite, les dispositions de l'article 16.08 sont par conséquent annulées. À compter de cette même date, les dispositions de l'article 16.07 sont remplacées par le volet flexible de la cotisation d'air Transat au nouveau régime de retraite tel que défini dans le document en annexe.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____ jour de _____
2008.

POUR AIR TRANSAT

**POUR L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE
L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 140**

**Suzanne Viens
Vice-présidente
Ressources humaines**

Kathleen Humphrey

**Michel Noreau
Directeur des relations de travail**

Nathalie Léveillé

LETTRE D'ENTENTE N° 6

Normand Gauron
Directeur BADE et
Planification des équipages

Julie Yacoubian

Bruno Ciamarro
Superviseur PSS

Michel Pelot

Jean-François Lemay
Conseiller juridique

Annexe « A »

Échelles salariales

Planificateur senior, chargé de projet AIMS

Niveau	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} février 2008	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} février 2009	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} février 2010	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
1	45 245 \$	45 698 \$	46 612 \$	47 078 \$	48 019 \$	48 499 \$	49 954 \$	51 453 \$
2	47 194 \$	47 666 \$	48 620 \$	49 106 \$	50 088 \$	50 589 \$	52 107 \$	53 670 \$
3	49 143 \$	49 634 \$	50 627 \$	51 133 \$	52 156 \$	52 677 \$	54 257 \$	55 885 \$
4	50 125 \$	50 626 \$	51 639 \$	52 155 \$	53 198 \$	53 730 \$	55 342 \$	57 002 \$

Coordonnateur PSS

Niveau	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} février 2008	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} février 2009	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} février 2010	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
1	28 984 \$	29 274 \$	29 860 \$	30 158 \$	30 761 \$	31 069 \$	32 001 \$	32 961 \$
2	33 444 \$	33 778 \$	34 454 \$	34 798 \$	35 494 \$	35 849 \$	36 925 \$	38 032 \$
3	35 004 \$	35 354 \$	36 061 \$	36 422 \$	37 151 \$	37 522 \$	38 648 \$	39 807 \$
4	36 788 \$	37 156 \$	37 899 \$	38 278 \$	39 044 \$	39 434 \$	40 617 \$	41 836 \$
5	38 795 \$	39 183 \$	39 966 \$	40 366 \$	41 173 \$	41 585 \$	42 833 \$	44 118 \$
6	40 913 \$	41 322 \$	42 149 \$	42 570 \$	43 422 \$	43 856 \$	45 172 \$	46 527 \$
7	43 700 \$	44 137 \$	45 020 \$	45 470 \$	46 379 \$	46 843 \$	48 248 \$	49 696 \$
8	45 707 \$	46 164 \$	47 088 \$	47 558 \$	48 510 \$	48 995 \$	50 465 \$	51 978 \$
9	46 621 \$	47 087 \$	48 029 \$	48 509 \$	49 480 \$	49 974 \$	51 474 \$	53 018 \$
10	47 087 \$	47 558 \$	48 509 \$	48 994 \$	49 974 \$	50 474 \$	51 988 \$	53 548 \$