

# CONVENTION COLLECTIVE

entre

**AIR TRANSAT A.T. INC.**

et

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

représentée par

**LE DISTRICT 140**

au nom du

**PERSONNEL D'ENTRETIEN ET DES  
MAGASINIERS**

**1<sup>er</sup> mai 2006 au 30 avril 2011**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>1.0</b>	<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>1</b>
<b>2.0</b>	<b>RECONNAISSANCE SYNDICALE.....</b>	<b>3</b>
<b>3.0</b>	<b>DROITS DE LA DIRECTION .....</b>	<b>3</b>
<b>4.0</b>	<b>CHAMPS D'APPLICATION (OU CLASSES VISÉES) .....</b>	<b>4</b>
<b>5.0</b>	<b>ANCIENNETÉ .....</b>	<b>17</b>
<b>6.0</b>	<b>PROMOTIONS .....</b>	<b>21</b>
<b>7.0</b>	<b>AFFECTATIONS HORS BASES.....</b>	<b>23</b>
<b>8.0</b>	<b>MISES À PIED ET RAPPELS.....</b>	<b>32</b>
<b>9.0</b>	<b>VACANCES ANNUELLES .....</b>	<b>36</b>
<b>10.0</b>	<b>JOURS FÉRIÉS .....</b>	<b>44</b>
<b>11.0</b>	<b>CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE SOINS AUX ENFANTS</b>	<b>46</b>
<b>12.0</b>	<b>CONGÉ DE DEUIL .....</b>	<b>50</b>
<b>13.0</b>	<b>PRIVILÈGES DE TRANSPORT .....</b>	<b>51</b>
<b>14.0</b>	<b>ASSURANCES .....</b>	<b>52</b>
<b>15.0</b>	<b>COUVERTURE EN CAS DE MALADIE OCCASIONNELLE.....</b>	<b>53</b>
<b>16.0</b>	<b>POLITIQUE SUR LES UNIFORMES .....</b>	<b>57</b>
<b>17.0</b>	<b>PROCÉDURE DE RÉCLAMATION ET MESURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>58</b>
<b>18.0</b>	<b>PROCÉDURE D'ARBITRAGE .....</b>	<b>60</b>
<b>19.0</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ.....</b>	<b>61</b>
<b>20.0</b>	<b>HARCÈLEMENT .....</b>	<b>66</b>

<b>21.0</b>	<b>GÉNÉRAL .....</b>	<b>67</b>
<b>22.0</b>	<b>HORAIRES DE TRAVAIL.....</b>	<b>70</b>
<b>23.0</b>	<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>74</b>
<b>24.0</b>	<b>ÉCHANGE DE QUARTS.....</b>	<b>76</b>
<b>25.0</b>	<b>DOSSIER DE L'EMPLOYÉ.....</b>	<b>77</b>
<b>26.0</b>	<b>SOUS-TRAITANCE .....</b>	<b>78</b>
<b>27.0</b>	<b>REPRÉSENTATION SYNDICALE .....</b>	<b>79</b>
<b>28.0</b>	<b>MUTATIONS .....</b>	<b>82</b>
<b>29.0</b>	<b>RÉORGANISATION DE LA STRUCTURE DE LA COMPAGNIE.....</b>	<b>84</b>
<b>30.0</b>	<b>CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE .....</b>	<b>84</b>
<b>31.0</b>	<b>CONGÉS SANS SOLDE .....</b>	<b>84</b>
<b>32.0</b>	<b>FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>85</b>
<b>33.0</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>87</b>
	<b>ANNEXE 1.....</b>	<b>89</b>
	<b>ANNEXE II.....</b>	<b>90</b>
	<b>ANNEXE III .....</b>	<b>120</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE N° 1.....</b>	<b>121</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE N° 2.....</b>	<b>123</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE N° 3 .....</b>	<b>125</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE N° 4 .....</b>	<b>127</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE N° 5 .....</b>	<b>129</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE N° 6 .....</b>	<b>131</b>

<b>LETTRE D'ENTENTE N° 7 .....</b>	<b>133</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 8 .....</b>	<b>134</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 9 .....</b>	<b>135</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 10 .....</b>	<b>137</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 11 .....</b>	<b>138</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 12 .....</b>	<b>139</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 13 .....</b>	<b>142</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 14 .....</b>	<b>148</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 15 .....</b>	<b>150</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 16 .....</b>	<b>152</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 17 .....</b>	<b>154</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 18 .....</b>	<b>155</b>

## **1.0 PRÉAMBULE**

### **1.01 Accréditation**

Air Transat A.T. inc., ci-après désignée « la Compagnie », reconnaît que l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, ci-après désignée « le Syndicat », est l'unique agent négociateur de :

« Tous les employés d'entretien et de magasin travaillant aux bases de Montréal, **Québec**, Toronto, Calgary, **Edmonton** et Vancouver, à l'exclusion des superviseurs et de ceux de rang supérieur »;

conformément à l'acte d'accréditation en vigueur auprès du Conseil canadien des relations industrielles.

Des sous-bases temporaires ou saisonnières à l'intérieur des frontières du Canada seront incluses dans cette unité aux fins de recrutement du personnel. Dans l'éventualité où la Compagnie établissait une telle sous-base, cette dernière doit, autant que possible, en aviser le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

L'escale de la ville de Québec est incluse dans cette unité comme une base saisonnière dont les affectations proviennent de la base de Montréal (Mirabel / Dorval).

### **1.02 Personnel visé**

Le personnel d'entretien comprend les chefs d'équipe, les techniciens annotés en mécanique d'aéronefs, les techniciens annotés en avionique d'aéronefs, les techniciens en mécanique d'aéronefs, les techniciens en avionique d'aéronefs, les techniciens d'atelier annotés avionique, les techniciens d'atelier annotés mécanique, les techniciens d'atelier avionique

d'aéronefs, les techniciens d'atelier mécanique d'aéronefs, les inspecteurs, les mécaniciens d'intérieur, les préposés au remorquage, les préposés à l'entretien d'aéronefs, les techniciens annotés structure, les techniciens structure, les tôliers et les mécaniciens d'équipement au sol. Le personnel du magasin comprend les chefs d'équipe, les magasiniers / pièces d'avion, les chauffeurs / magasin et les commis – magasins, les préposés à l'entretien du hangar, les préposés aux bâtiments, les instructeurs, les commis – entrée de données, les spécialistes de flotte, les planificateurs – entretien d'aéronefs, les contrôleurs – données techniques, les libraires techniques, les commis – fiabilité, les analystes – fiabilité, les acheteurs pièces consommables, les acheteurs – pièces avions, les expéditeurs et les rédacteurs techniques.

Sauf dans les cas où le genre est mentionné de façon explicite, le masculin est utilisé dans ce texte comme représentant les deux sexes, sans discrimination à l'égard des hommes ou des femmes.

### **1.03 Versions française et anglaise**

Les versions française et anglaise de la présente ont toutes deux un caractère officiel. En cas de divergence entre les versions française et anglaise, la préférence doit être accordée à la version dans laquelle la convention collective a été négociée.

### **1.04 Coûts de l'impression et de la traduction**

Les coûts d'impression et de traduction de la convention collective seront partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.

## **2.0 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

**2.01** La Compagnie reconnaît que le Syndicat est l'unique agent négociateur de tous les employés de la maintenance et des magasins/pièces d'avion d'Air Transat, 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.

**2.02** 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.

## **3.0 DROITS DE LA DIRECTION**

**3.01** L'administration et la gestion de l'ensemble des employés, y compris l'embauche, la suspension ou le renvoi, la cessation d'emploi, l'avancement ou le déclassement, la rétrogradation et le licenciement pour faute de travail ou pour toute autre raison valable, sont du ressort exclusif de la Compagnie, **mais doivent, en tout temps, être exercés de façon juste et raisonnable.**

**3.02** 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 présente convention.

**3.03** Aucune des dispositions présentes ne porte atteinte aux droits de l'employé de déposer, par le biais du Syndicat, un grief conformément aux dispositions de la présente convention collective.

## **4.0 CHAMPS D'APPLICATION (ou CLASSES VISÉES)**

La définition des classes figurant au présent article n'a de valeur qu'informative et ne peut être interprétée comme une limite au droit de **la Compagnie** de faire effectuer à un employé des tâches d'une autre classe que celle à laquelle il appartient sans effet sur ses conditions de travail, à condition qu'il ait les compétences nécessaires, et sans que cela ne devienne une pratique régulière. **C'est un fait que toute licence émise par Transports Canada accorde tous les privilèges conformément au Règlement de l'aviation canadien.**

### **4.01 Technicien en mécanique d'aéronefs**

Signifie un individu qui possède une expérience ou équivalence d'expérience reconnue par Transports Canada en mécanique d'aéronefs. Un crédit d'expérience pourra être accordé au détenteur d'une licence émise par Transports Canada.

### **4.02 Technicien en avionique d'aéronefs**

Signifie un individu qui possède une expérience ou équivalence d'expérience reconnue par Transports Canada en technique avionique d'aéronefs. Un crédit d'expérience pourra être accordé au détenteur d'une licence de Transports Canada.

### **4.03 Technicien d'atelier en mécanique d'aéronefs**

Signifie un individu qui possède une expérience ou équivalence d'expérience reconnue par Transports Canada en mécanique d'aéronefs. **Un crédit d'expérience pourra être accordé au détenteur d'une licence émise par Transports Canada.**

#### **4.04 Technicien d'atelier en avionique d'aéronefs**

Signifie un individu qui possède une expérience ou équivalence d'expérience reconnue par Transports Canada en technique d'avionique.

#### **4.05 Technicien annoté en mécanique d'aéronefs**

Signifie un technicien en mécanique d'aéronefs qui a reçu l'annotation reconnue par Transports Canada pour le ou les types d'appareils exploités par Air Transat et dont les services sont retenus pour certifier la navigabilité des aéronefs.

#### **4.06 Technicien annoté en avionique d'aéronefs**

Signifie un technicien en avionique d'aéronefs qui a reçu l'annotation reconnue par Transports Canada pour le ou les types d'appareils exploités par Air Transat et dont les services sont retenus pour certifier la navigabilité des aéronefs.

#### **4.07 Technicien annoté d'atelier en mécanique d'aéronefs**

Signifie un technicien en mécanique d'aéronefs qui a reçu l'annotation reconnue par Transports Canada pour le ou les types d'appareils exploités par Air Transat et dont les services sont retenus pour certifier les pièces des aéronefs.

#### **4.08 Technicien annoté d'atelier en avionique d'aéronefs**

Signifie un technicien en avionique qui a reçu l'annotation reconnue par Transports Canada pour le ou les types d'appareils exploités par Air Transat et dont les services sont retenus pour certifier les pièces des aéronefs.

#### **4.09 Inspecteur**

Signifie un individu qui vérifie et applique les normes et règlements du ministère des Transports et de l'organisation relativement à la qualité et la sécurité du travail exécuté sur tous les appareils et/ou sur toutes les pièces d'aéronefs et certifie la navigabilité de ces derniers.

#### **4.10 Mécanicien d'intérieur**

Signifie un individu qui inspecte, répare et garde en bon état les composantes intérieures des appareils, l'apparence intérieure et extérieure, les équipements de sécurité et d'urgence et effectue la peinture relative aux avions et à l'équipement.

#### **4.11 Préposé à l'entretien d'aéronefs**

Signifie un individu qui effectue tous genres de travaux d'entretien général, de nettoyage et de polissage des appareils.

#### **4.12 Préposé à l'entretien du hangar**

Signifie un individu qui effectue le nettoyage général du hangar, l'avitaillement en carburant des véhicules d'entretien et autres tâches reliées. Le travail de nettoyage du hangar n'est pas exclusif à ce poste.

#### **4.13 Technicien en structure**

Signifie un individu qui effectue les tâches d'évaluation, de réparation, de modification et de soudure des pièces métalliques et/ou de matériaux composites des appareils.

#### **4.14 Technicien annoté en structure**

Signifie un technicien en structure annoté qui a obtenu la licence S de Transports Canada et dont les services sont retenus pour certifier les réparations sur les aéronefs ou pièces d'aéronefs.

#### **4.15 Tôlier**

Signifie un individu qui effectue les tâches d'assemblage, de réparation, de modification de diverses pièces d'équipement servant au transport de marchandise, bagages et nourriture.

#### **4.16 Mécanicien d'équipement au sol**

Signifie un individu qui effectue les tâches **de fabrication**, d'entretien et de réparation du matériel au sol (mécanique) et des véhicules automobiles.

#### **4.17 Magasinier/Pièces d'avion**

##### **Préambule**

**La Compagnie favorise la rotation des tâches des magasiniers/pièces d'avion.**

**Pour cette raison, la Compagnie reconnaît qu'aucune mesure en ce qui a trait à l'efficacité d'un employé ne pourra être prise à l'endroit de ce dernier, s'il n'a pas été affecté à un poste en particulier depuis un certain temps.**

Maintient à jour et en bon ordre l'inventaire des pièces d'avion, en utilisant un système informatisé de gestion d'inventaire.

Traite les demandes reçues et distribue les pièces, outils et autres fournitures demandées.

Prépare l'expédition et/ou la réception des pièces et fournitures et effectue la manipulation de matières dangereuses.

**Effectue également le transport des pièces et fournitures à expédier ou à recevoir à l'aide d'un camion. Effectue toute autre tâche de livraison/messagerie et participe au travail général du magasin.**

Effectue toute autre tâche connexe reliée au magasin.

#### **4.18 Chauffeur/ Magasin**

Effectue le transport de pièces et fournitures à expédier ou à recevoir à l'aide d'un camion. Effectue toute autre tâche de livraison/messagerie et participe au travail général du magasin.

#### **4.19 Commis – magasin**

Signifie un individu qui effectue le classement de tous les dossiers et documents relatifs aux pièces d'avions incluant l'entrée de données de toutes les réparations effectuées sur les pièces d'avions.

#### **4.20 Commis principal – magasin**

**Signifie un individu qui effectue le classement de tous les dossiers et documents relativement aux pièces d'avion incluant l'entrée de données de toutes les réparations effectuées sur les pièces d'avion. Effectue également les tâches administratives.**

#### **4.21 Préposé aux bâtiments**

Signifie un individu qui effectue tous genres de travaux d'entretien ménager, y compris le nettoyage et la réparation générale des installations.

#### **4.22 Préposé au remorquage d'avions**

Signifie un employé assigné au remorquage des avions et qui est responsable du raccordement du matériel de servitude au sol et du nettoyage général et avitaillement en carburant des

véhicules d'entretien ainsi que toute autre tâche reliée, tel qu'assigné. L'employé doit obtenir sa qualification des autorités aéroportuaires pour remorquer des avions et posséder un permis D du Système de permis d'exploitation de véhicules côté piste (AVOP). Le travail de préposé au remorquage d'avions n'est pas exclusif à ce poste.

#### **4.23 Commis – entrée de données**

Signifie un individu qui effectue la mise à jour des manuels d'entretien, l'entrée des données relatives à l'entretien des aéronefs dans le système d'inventaire, coordonne la documentation relative aux aéronefs et offre le soutien aux techniciens pour la compilation et le regroupement des cartes de travail.

#### **4.24 Spécialiste de flotte**

Assiste le gérant de la flotte dans la rédaction de documentation technique et la révision de documents réglementaires et émis par les manufacturiers. Intervient dans la résolution de problèmes connus ou récurrents et offre un soutien au personnel de l'entretien des hangars et de la maintenance en ligne au besoin. S'implique dans l'émission des documents requis afin de modifier les appareils selon les standards d'Air Transat.

#### **4.25 Planificateur – entretien d'aéronefs**

Prépare l'horaire des travaux d'entretien des aéronefs. Coordonne la documentation et le matériel requis pour effectuer l'entretien et s'assure que les horaires d'entretien sont respectés.

#### **4.26 Planificateur principal – entretien d’aéronefs**

**Signifie un individu qui développe, interprète, crée et vérifie les plans techniques de la flotte d’Air Transat conformément au manuel de spécification d’entretien, au Règlement de l’aviation canadien et aux demandes spéciales provenant du Service d’entretien.**

#### **4.27 Contrôleur données techniques**

Effectue la mise à jour du système informatique relativement au temps d’utilisation des pièces d’aéronefs et de l’inspection des aéronefs.

#### **4.28 Contrôleur principal données techniques**

**Signifie un individu qui accomplit la révision de la documentation des données techniques aux fins de conformité, à l’égard de l’heure exacte du vol, des cycles et du temps de calendrier en accord avec les données autorisées. Signifie également un individu qui effectue la mise à jour des données historiques dans le système informatique et sur papier.**

#### **4.29 Libraire technique**

Organise et met à jour toutes les publications techniques requises par le Service d’entretien. Effectue la distribution des révisions dans toutes les bases et assure un contrôle serré de toute la documentation.

#### **4.30 Analyste – fiabilité**

Élabore, vérifie, produit et analyse toutes les données techniques relatives à la fiabilité des appareils et de leurs composantes.

#### **4.31 Commis - fiabilité**

Effectue l'entrée des données techniques relatives à la fiabilité des appareils et de leurs composantes.

#### **4.32 Acheteur pièces consommables**

Effectue l'achat de pièces consommables d'avion et services relatifs aux avions dans le cadre des différents programmes d'entretien et assure le suivi des commandes et du fournisseur en assurant l'optimisation des coûts.

#### **4.33 Acheteur – pièces d'avion**

Effectue l'achat des pièces d'avion et services relatifs aux avions dans le cadre des différents programmes d'entretien et assure le suivi des commandes et du fournisseur en assurant l'optimisation des coûts.

**Effectue toute autre tâche connexe.**

#### **4.34 Acheteur / Expéditeur**

**Effectue l'achat des pièces d'avion et services relatifs aux avions dans le cadre des différents programmes d'entretien et assure le suivi des commandes de pièces d'avion ayant été effectuées par les acheteurs et les gestionnaires du Service des achats ainsi que le suivi auprès du fournisseur en assurant l'optimisation des coûts.**

**L'horaire de travail de ce poste est un horaire 5/2, mais peut être sujet à changement en raison des besoins opérationnels et est inclus dans le groupe XII.**

**Il est entendu que dans l'éventualité d'une augmentation des tâches d'expéditeur, ce poste sera scindé et seul un poste d'expéditeur sera affiché, laissant le poste d'acheteur technique au titulaire du poste original.**

**Ce poste de classification combiné, ne peut être utilisé afin de réduire le personnel de la classification acheteur ou expéditeur.**

#### **4.35 Expéditeur**

Assure le suivi des commandes de pièces d'avion ayant été effectuées par les acheteurs et les gestionnaires du Service des achats.

#### **4.36 Rédacteur technique**

Assiste le gérant de la flotte dans la production de bons de travail personnalisés des travaux d'entretien lorsque nécessaire. S'assure que les bons de travail sont conformes et à jour à l'aide des mises à jour des documents émis par le manufacturier. Voit à la mise à jour et à la correction des bons de travail au besoin et sollicite les réactions du personnel de l'entretien des hangars ou de la maintenance en ligne sur le contenu de ces derniers.

#### **4.37 Chef d'équipe**

Signifie un individu qui possède une licence appropriée<sup>(1)</sup>, la compétence de sa classe et les aptitudes à diriger un groupe d'employés.

Le chef d'équipe est un membre travaillant à l'intérieur de son équipe.

L'employeur se réserve le droit de nommer un ou plusieurs chefs d'équipe permanents, selon le seul critère d'efficacité opérationnelle.

Chaque chef d'équipe permanent ne pourra diriger une équipe composée de plus d'employés que les ratios suivants : 1 pour 5, 2 pour 15 et 3 pour 25. À titre d'exemple :

**Nombre d'employés**  
**dans l'équipe**

**Nombre de chefs d'équipe**

5	1
9	1
12	1
15	2
20	2
25	3

Pour répondre à un besoin de remplacement d'un chef d'équipe (exemple : absence prolongée, maladie) ou lorsqu'il y a un surcroît de travail, l'employeur aura recours à un chef d'équipe intérimaire qualifié selon le groupe de métier. La sélection des chefs d'équipe intérimaires s'effectue de la même façon que pour les chefs d'équipe permanents. L'employeur crée une base de candidats pour le poste de chef d'équipe intérimaire afin de répondre rapidement aux besoins opérationnels.

- (1) Un candidat retenu comme chef d'équipe permanent ou intérimaire, qui ne possède pas sa licence au moment de sa nomination, disposera de douze (12) mois à partir de cette date pour l'obtenir. À défaut de l'avoir obtenue à l'issue de cette période de douze (12) mois, il retournera dans sa classe.

#### **4.38 GROUPES DE MÉTIER ET CLASSES**

**Groupes**  
**de métier**

**Classes**

**Groupe I**

Instructeur  
Inspecteur  
Chef d'équipe, inspecteurs  
Chef d'équipe  
Technicien annoté en mécanique d'aéronefs

	Technicien annoté en avionique d'aéronefs Technicien en mécanique d'aéronefs Technicien en avionique d'aéronefs Technicien annoté d'atelier en avionique Technicien annoté d'atelier en mécanique Technicien d'atelier en avionique d'aéronefs Technicien d'atelier en mécanique d'aéronefs
<b>Groupe II</b>	Chef d'équipe, mécaniciens d'intérieur Mécanicien d'intérieur Préposé à l'entretien d'aéronefs
<b>Groupe III</b>	Chef d'équipe Technicien annoté structure Technicien structure Tôlier
<b>Groupe IV</b>	Chef d'équipe Mécanicien d'équipement au sol
<b>Groupe V</b>	Chef d'équipe Magasinier Chauffeur <b>Commis principal - magasin</b> Commis de magasin
<b>Groupe VI</b>	Préposé aux bâtiments Préposé à l'entretien du hangar
<b>Groupe VII</b>	Préposé au remorquage d'avions
<b>Groupe VIII</b>	Commis – entrée de données
<b>Groupe IX</b>	Spécialiste de flotte

- Groupe X**     **Planificateur principal – entretien d’aéronefs**  
 Planificateur – entretien d’aéronefs  
**Contrôleur principal – données techniques**  
 Contrôleur – données techniques  
 Libraire technique
- Groupe XI**    Analyste – fiabilité  
 Commis – fiabilité
- Groupe XII**   Acheteur – pièces avions  
 Acheteur pièces consommables  
 Expéditeur  
**Acheteur / expéditeur**
- Groupe XIII** Rédacteur technique

L’employeur peut créer toute nouvelle classe. Il doit cependant en négocier les modalités avec le Syndicat.

#### **4.39 Remplacement**

La Compagnie ne remplacera aucun poste d’un groupe de métier ou d’une classe par un poste de cadre.

Cependant, les cadres peuvent effectuer du travail de juridiction syndicale en cas de situation imprévue ou dans des circonstances qui demandent une attention immédiate.

#### **4.40 Période de probation**

La période de probation pour le nouveau personnel ou **pour les employés qui sont promus au sein de l’unité de négociation est de cent (100) jours travaillés.**

Cette période peut être prolongée par entente mutuelle avec le Syndicat. Durant cette période de probation, et de sa

prolongation éventuelle, **la Compagnie** peut rétrograder, annuler la promotion ou mettre fin à l'emploi **d'un** nouvel employé.

Durant cette période, l'employé possède un droit de grief.

Pendant la période de probation, **la Compagnie** fournira une évaluation de l'employé **dans les cinquante (50) jours travaillés** et informera le Syndicat quant au statut de ladite évaluation. L'employeur peut également, pendant cette période, décider de mettre fin à son emploi ou à sa promotion pour un motif valable, en autant que ledit motif ait été mentionné durant le processus d'évaluation, dans lequel cas l'employé ne pourra pas déposer un grief.

Dans le cas où un employé a été promu à un poste et a échoué sa période de probation, il peut choisir de retourner au poste qu'il occupait auparavant. **Lorsqu'un employé a été promu, il peut choisir de retourner à son ancien poste sur demande durant sa période de probation dans lequel cas l'article 6.06 s'applique.**

- 4.41** Les parties acceptent d'entamer des discussions sérieuses relativement aux besoins identifiés par la Compagnie d'améliorer les qualifications de catégories et ou de postes désignés dans la convention collective. Les prochains affichages à un poste peuvent identifier d'autres qualifications que celles mentionnées sur de précédents affichages du même poste. Le but de cet article n'est pas de déloger ou mettre à pied les employés détenant déjà un poste.

## **5.0 ANCIENNETÉ**

Ancienneté au sein de la Compagnie :

La durée de service à l'emploi de la Compagnie **au sein de l'unité de négociation.**

Ancienneté **à la base** au sein du groupe de métier :

La durée de service au sein du groupe de métier calculée à compter de la date d'entrée dans ledit groupe.

Ancienneté **à la base** au sein de la classe :

La durée de service au sein de la classe, calculée à compter de la date d'entrée dans la classe.

### **5.01 Assignation de l'ancienneté**

Lorsqu'il y a plus d'un employé embauché au sein de la même classe au cours de la même journée, un représentant du Service des ressources humaines et une personne désignée pour le Syndicat, procéderont à un tirage au sort en présence des nouveaux employés de la classe, dans la mesure du possible, pour déterminer le rang d'ancienneté de ces nouveaux employés.

### **5.02 Reconnaissance**

L'ancienneté trouve son application à l'intérieur des groupes de métier et classes **pour chacune des bases.**

### **5.03 Privilèges**

Sous réserve des conditions spécifiques de la convention collective, l'ancienneté est un facteur déterminant en matière de :

- promotions à l'intérieur du champ d'application de la convention collective (**article 6.01**)

- mises à pied (**article 8.02**)
- évincements (**article 8.04**)
- rappels (**article 8.08**)
- formation (**article 32.01**)
- choix de l'horaire et du quart de travail (**classe, lettre d'entente no 1 : heure du début du quart de travail**)
- mutations (**articles 28.01 et 28.02**)
- **choix des vacances (article 9.03)**
- **choix des heures supplémentaires (article 23.04)**

#### **5.04 Liste d'ancienneté**

Les listes d'ancienneté seront affichées par la Compagnie deux (2) fois par année, le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année par groupe de métier et par classe, en vertu de l'article 4, à des endroits accessibles à tous les employés dont une copie sera remise au Syndicat.

Les listes d'ancienneté seront révisées et **affichées de nouveau** au cours de ces mêmes mois. Ces listes indiquent le rang, le nom et le statut de l'employé.

Dans les trente (30) jours suivant la date d'affichage ou, dans le cas d'un employé absent, dans les trente (30) jours de son retour, ce dernier peut contester par écrit au Service des ressources humaines avec copie au Syndicat, toute erreur ou omission faite à son égard.

Toute correction à la liste d'ancienneté doit être approuvée par le Syndicat **local**.

#### **5.05 Perte d'ancienneté ou d'emploi**

L'employé perd son ancienneté, **son emploi** et les droits qui s'y rattachent lorsque :

- a) l'employé quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;

- b) l'employé est congédié pour motif valable;
- c) l'employé est mis à pied et n'a pas été rappelé au travail dans les trente-six (36) mois;
- d) l'employé mis à pied et rappelé au travail à un poste permanent, qui après avoir disposé de sept (7) jours pour donner sa réponse, fait défaut de se présenter au travail dans un délai de quatorze (14) jours suivant sa réponse;
- e) l'employé ne se présente pas au travail à la fin d'un congé sans solde, sans raison valable;
- f) l'employé occupe un poste permanent avec la Compagnie en dehors de l'unité d'accréditation pour une période de six (6) mois et plus à l'intérieur d'une même année. L'employé ne perd pas son ancienneté, **ni son emploi**, s'il remplace temporairement le titulaire d'un poste hors unité absent temporairement pour plus de six (6) mois. Dans un tel cas, une entente sera conclue au préalable avec le Syndicat.

**5.06** Les employés promus ou mutés à des postes couverts par cette convention collective continueront d'accumuler de l'ancienneté dans la ou les classes précédentes de leur groupe de métier, mais cessent d'en accumuler s'ils changent de groupe en changeant de classe, six (6) mois après un tel changement.

**5.06.01** **Les employés qui sont mutés, de leur plein gré ou non, d'une base à une autre, continueront d'accumuler de l'ancienneté pour une période de six (6) mois.**

**5.07** Tout employé visé par la présente convention collective qui effectue les tâches de **sa classe** hors de l'unité d'accréditation :

- a) continue d'accumuler son ancienneté si une telle affectation est temporaire;

- b) conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler après les six (6) premiers mois d'une telle affectation si celle-ci devient permanente;
- c) bénéficie, durant son affectation, des conditions de travail régissant les employés de **sa classe**. Le tout sous réserve de l'entente définissant les conditions d'affectation hors base, prévue à l'article 7;
- d) les dispositions du présent article ne peuvent être interprétées comme la reconnaissance d'une juridiction syndicale sur le travail à l'extérieur de l'unité.

**5.07.01** L'employé visé aux paragraphes 5.07 et 5.07.01 qui décide de revenir occuper un poste dans l'unité d'accréditation ou qui perd son emploi de façon involontaire pourra réintégrer l'unité à condition qu'il soit à l'intérieur de sa période de six (6) mois.

**5.07.02** Il est entendu que les mécaniciens navigants qui relèvent du secteur de l'exploitation peuvent avoir déjà travaillé comme mécaniciens ou avioniques chez Air Transat.

Cependant, dans un contexte d'attrition du personnel mécanicien navigant, qui aurait pour effet certaines mises à pied, les mécaniciens navigants touchés par une mise à pied n'ont pas de droits de supplantation à l'intérieur du secteur de l'entretien.

**5.07.03** Pour fins de progression salariale et/ou des droits aux vacances, le calcul de l'ancienneté ne tient pas compte des périodes non-travaillées (c.-à-d. congés sans solde, mises à pied).

**5.07.04** Durant son mandat, le chef délégué d'atelier (1 à Dorval, 1 à Toronto et 1 à Vancouver) possède la plus grande ancienneté au moment des mises à pied et des rappels s'il possède les qualifications pour accomplir le travail.

## **6.0 PROMOTIONS**

**6.01** En cas de choix entre deux (2) candidats de compétence égale, **la Compagnie** accordera le poste à celui qui possède le plus d'ancienneté dans son groupe de métier **et sa classe**. Les exigences du poste doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions et des tâches. Si le candidat le plus ancien n'est pas choisi, il devra recevoir de la direction une explication par écrit des raisons pour lesquelles il n'a pas été choisi, avec copie au Syndicat.

Remarque : Les postes affichés doivent être accordés en premier à l'employé possédant les qualifications à la base où se trouve le besoin. Dans l'éventualité où le poste n'est pas comblé à la base visée, la Compagnie affichera le bulletin de promotion à travers tout le système.

### **6.02 Affichage des postes**

- 1- Définition du poste à combler
- 2- Lieu de travail
- 3- Date d'entrée en vigueur
- 4- Qualifications et aptitudes demandées

La période d'affichage et de mise en candidature des postes est de dix (10) jours civils. Tout employé qui se considère qualifié doit présenter sa demande par écrit. À la fin de la période d'affichage, une liste des employés ayant postulé sera préparée. Une copie de cette liste sera remise au Syndicat (comité syndical local).

### **6.03 Publication du nom des candidats choisis**

Dans les dix (10) jours **civils** suivant la date d'expiration de l'affichage, la Compagnie publiera le nom du ou des candidats choisis après en avoir informé le Syndicat **local**.

**6.04** Lorsqu'un employé **absent ou affecté à l'extérieur de la base**, laisse l'adresse et le numéro de téléphone où il peut être joint pendant son absence, la Compagnie tentera de l'aviser d'un affichage en cours. **Dans ce cas, l'employé aura droit de postuler pour ce poste. Si l'employé est choisi, peu importe la nature ou la durée de son absence ou affectation à l'extérieur de la base, il doit occuper le poste dans un délai de deux (2) mois de la fin de la période de postulation. Si l'employé ne peut se conformer à cette exigence, la Compagnie pourra alors afficher le poste ou l'octroyer à un autre candidat qualifié conformément à l'article 6.01.**

### **6.05 Nominations par intérim**

Lorsqu'un poste devient vacant, la Compagnie peut combler ledit poste via une nomination par intérim, afin de pouvoir procéder au recrutement et à l'embauche d'un titulaire permanent du poste ou de la fonction, **ou jusqu'à ce que le candidat choisi soit disponible.**

**6.06** Un employé peut demander une rétrogradation vers une classe au sein de laquelle il possède de l'ancienneté, en autant qu'il soit la personne choisie pour occuper le poste vacant.

Dans l'éventualité où il obtient le poste affiché, il conserve son ancienneté dans la classe où il était, mais cessera d'accumuler de l'ancienneté au poste qu'il quitte à compter de la date où il obtient le nouveau poste.

Dans le cas où une rétrogradation s'est produite, l'employé ne pourra pas poser sa candidature au poste qu'il a libéré pour une période de trois ans.

## **7.0 AFFECTATIONS HORS BASES**

### **7.01 Général**

- a) Il y a affectation hors base lorsqu'un employé de l'unité d'accréditation est appelé à effectuer des travaux à l'extérieur de sa base d'attache.
- b) Dans certains cas, un employé cadre pourra être affecté et le Syndicat sera avisé en conséquence.
- c) Certaines affectations peuvent exiger une personne avec des aptitudes particulières (par ex. travaux endoscopiques). Dans de telles situations, la Compagnie sélectionnera l'individu requis à partir de la liste locale des affectations hors base. Dans l'éventualité où aucun employé n'est actif sur la liste, la Compagnie offrira l'affectation à la personne qualifiée ayant le plus d'ancienneté. Advenant qu'aucun employé qualifié n'accepte l'affectation, la Compagnie affectera l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté et possédant les aptitudes particulières requises.
- d) Les employés requis pour une affectation à **partir de la liste locale seront choisis parmi la liste locale de l'escale où l'affectation aura lieu**. Si l'affectation à **partir de la liste locale** est annoncée et que l'employé qui serait affecté à partir de la liste est sur son quart de travail, il se verra octroyer l'affectation en autant que celle-ci ne dépasse pas quatre (4) heures en sus du quart de travail qu'il est à faire. Lorsque l'affectation doit dépasser quatre (4) heures en sus du quart de travail de l'employé, les employés en congé seront choisis en premier. Lors de circonstances

atténuantes (par ex. : **quatre (4) heures ou moins** et situations d'urgence), les employés peuvent être choisis sur le quart de travail en cours.

- e) Aux fins de cet article, les bases qui suivent seront définies comme étant les bases principales :
  - a. Montréal
  - b. Toronto
  - c. Vancouver

Toutes les autres bases seront définies comme étant des sous-bases.

- f) **Toutes les affectations hors bases doivent être annoncées au moins deux (2) mois à l'avance conformément aux dispositions prévues à l'article 7.03. La Compagnie commencera à solliciter les employés pour ces affectations un (1) mois avant le départ.**

## **7.02 Définitions**

- a) **Les affectations à partir de la liste locale sont essentiellement des affectations à court terme telles que les actions « M », les secours, les vols de familiarisation, les sous-affrètements, etc. Elles incluent également les affectations dans les sous-bases saisonnières à l'intérieur du Canada qui sont affectées à une base principale en particulier.**
- b) **Les affectations à partir de la liste hors base sont essentiellement des affectations à long terme comme les bases saisonnières du Sud et les bases saisonnières en Europe.**
- c) Aux fins de ce paragraphe, les changements de moteur sont ceux faits à l'extérieur de la base de Montréal et pour lesquels la Compagnie a déterminé que les employés

devaient être sélectionnés à partir de la liste des équipes de changements de moteur.

### 7.03 Conditions

- a) Au retour d'une affectation hors base, l'employé retrouve le poste qu'il avait quitté au départ.
- b) Avant chaque départ pour une affectation hors base, **la Compagnie** fournit à l'employé un document qui décrit les conditions liées à son affectation dans la mesure où elles sont connues :

Ces conditions peuvent inclure, sans pour autant en exclure d'autres :

- 1- la durée de l'affectation;
  - 2- la ville;
  - 3- le pays;
  - 4- une avance de fonds, s'il y a lieu;
  - 5- la protection d'assurance;
  - 6- les frais remboursables;
  - 7- les conditions d'hébergement (**avec un système adéquat de contrôle de la température**);
  - 8- le temps de déplacement;
  - 9- l'indemnité journalière, s'il y a lieu;
  - 10- les conditions de travail.
- c) L'affectation doit débuter **au moment où l'employé doit se rapporter au travail en préparation pour l'affectation**. L'affectation prend fin **une (1) heure après l'arrivée du vol à la base d'origine de l'employé**.

L'employé en service lors d'une affectation **doit remplir des feuilles de temps aux fins des heures supplémentaires, des primes de quart, etc. Il doit également tenir un journal résumant le travail**

**accompli.**

Indépendamment de l'application des articles 22.05 et 22.06, tous les jours de congé auxquels l'employé avait droit avant son départ doivent être pris consécutivement à son retour à sa base d'origine. Cette période débute le jour suivant son retour ou à tout autre moment, tel qu'entendu avec la Compagnie.

Lorsque qu'un employé est de retour à sa base d'origine suite à une affectation hors base de trente (30) jours consécutifs, il a droit à un (1) jour de congé; si un employé travaille de trente (30) à soixante (60) jours consécutifs, il a droit à deux (2) jours de congé; si l'employé travaille de soixante (60) à quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs, il a droit à trois (3) jours de congé; si un employé travaille plus de quatre-vingt-dix (90) jours, mais moins de cent quatre-vingt (180) jours consécutifs, il a droit à quatre (4) jours de congé. Dans tous les cas, ces jours de congé doivent être pris dès son retour.

**7.04 Les frais de passeport de base (limite d'un par employé) et tout autre frais de visa ou de vaccination sont remboursés à :**

- a) l'employé ayant son nom inscrit sur la liste d'affectation pour au moins soixante (60) jours et/ou la personne sélectionnée pour une affectation d'urgence à l'extérieur du pays;
- b) l'employé assigné à une formation hors du pays, si le passeport est échu pendant la durée de la formation ou de l'affectation;

- c) l'employé devant se déplacer à la demande de la Compagnie hors du pays pour différentes raisons (p. ex. : achat d'équipements).

Pour être éligible à la liste **locale** d'affectations, à la **liste des affectations hors base** et à la liste des équipes de changement de moteur, l'employé doit avoir un passeport valide pour une période d'au moins soixante (60) jours.

## **7.05 Sélection des candidats pour une affectation hors base**

**Selon le type d'affectation, les candidats seront choisis à partir d'une des trois (3) listes qui suivent. Un employé refusant une affectation verra son nom être placé à la fin de la liste appropriée.**

- I. Liste locale**
- II. Liste hors base**
- III. Liste des équipes de changement de moteurs**

### **a) Liste locale**

La Compagnie sollicitera les employés à **chacune des bases principales** et dressera une liste des employés intéressés, en tenant compte des qualifications, des aptitudes particulières exigées et de l'ancienneté; ce sera la liste **locale**.

**Dès que le besoin se fait sentir pour une affectation de travail, les employés seront choisis à partir de ces listes, en s'appuyant sur les exigences de la Compagnie.**

### **b) Liste hors base**

La Compagnie sollicitera les employés **dans le système** et dressera une liste des employés intéressés, en tenant compte des qualifications, des aptitudes particulières exigées et de l'ancienneté; ce sera la liste hors base. **Cette**

**liste fonctionne selon une rotation et sera tenue à jour sur une base permanente. Les employés intéressés peuvent demander à faire partie de la liste à tout moment et leur nom sera placé en bas de la liste.**

**c) Changement de moteurs**

La Compagnie sollicitera les employés annuellement et dressera une liste des employés intéressés à la base de Montréal, en tenant compte des qualifications, des aptitudes particulières exigées et de l'ancienneté; ce sera la liste des équipes de changement de moteurs. Le droit de refus pour une affectation ne s'appliquera pas aux employés dont le nom apparaît sur cette liste, sauf pour cause de maladie ou autres raisons justifiées.

Dès qu'il y a un besoin pour un changement de moteur non prévu, les employés seront sélectionnés à partir de cette liste conformément aux exigences de la Compagnie. Advenant qu'aucun employé dont le nom apparaît sur la liste n'est disponible pour remplir l'affectation pour cause de maladie ou autres raisons justifiées, la liste des affectations **locales** de la base de Montréal sera utilisée en premier, avant de choisir parmi les autres bases principales. Si le changement de moteur se produit à une base principale autre que celle de Montréal, la Compagnie utilisera des employés locaux, s'il y a lieu et, au besoin, utilisera en plus l'équipe de changement de moteurs de Montréal.

**d) Processus de la liste des affectations**

Les listes initiales seront établies par ordre d'ancienneté.

Lorsque le nom d'un employé est placé sur la liste, il peut être enlevé de cette dernière sur avis d'au moins deux (2) semaines. Si, par la suite, cet employé demande que son

nom soit remis sur la liste et que sa demande est acceptée, le nom de cet employé sera placé à la fin de la liste en s'appuyant sur la date à laquelle sa demande a été acceptée.

Advenant qu'aucun employé ne se porte volontaire ou qu'il y ait un nombre insuffisant de volontaires, la Compagnie pourra assigner des employés qualifiés par ordre inverse d'ancienneté, pour une période temporaire de trente (30) jours.

Si un employé refuse une affectation, son nom sera placé à la fin de la liste applicable.

**Lorsqu'un employé accepte une affectation, son nom est retiré de la liste le jour où l'affectation débute et est placé en bas de cette liste le jour où ladite affectation se termine.**

#### **7.06 Allocation pour affectation hors base**

À l'exception des affectations où l'hébergement est fourni dans des hôtels tout compris (plan complet), les allocations personnelles qui suivent, y compris le téléphone, le nettoyage à sec et la buanderie, s'appliquent :

Pour les affectations de courte durée (7 jours et moins), l'employé est éligible à recevoir une allocation au taux horaire selon le tableau qui suit :

Affectations au Canada (\$CAN)	Affectations à l'extérieur du Canada (\$CAN)
<b>3,72 \$</b>	<b>4,78 \$</b>

- L'employeur limitera, autant que possible, la durée de l'affectation à deux (2) mois. Lorsque l'affectation est plus

longue que deux (2) mois, le poste sera affiché de nouveau et un nouvel employé sera assigné.

- La Compagnie fournira, autant que possible, un hébergement qui n’inclut pas un plan tout compris et paiera une indemnité journalière complète. Lorsqu’un tel type d’hébergement n’est pas disponible, et que seul un hôtel tout compris est disponible, la Compagnie versera à l’employé la somme de quarante dollars (40 \$) par jour pour couvrir ses dépenses personnelles, y compris le téléphone, le nettoyage à sec et la buanderie.
- Lorsque les affectations en sous-traitance nécessitent le soutien de la maintenance avions, le taux de l’indemnité journalière **applicable pour les affectations à court terme**, sera fourni aux employés de la maintenance accompagnant l’appareil **en dollars US ou l’équivalent en argent canadien**.
- Le taux horaire de l’indemnité sera calculé en incluant une (1) heure avant et une (1) heure après le vol.

	<b>Affectations au Canada \$CAN/hre</b>	<b>Affectations à l’extérieur du Canada \$CAN/hre</b>
<b>8 jours et plus</b>	<b>3,72 \$</b>	<b>4,78 \$</b>

Dans l’éventualité où la Compagnie demanderait à l’employé d’utiliser sa propre automobile, les frais d’utilisation lui seront remboursés conformément à ce qui suit :

Au taux de 0,41 \$ du kilomètre pour indemnité d’usage du véhicule personnel. Cette allocation sera modifiée conformément à la politique de la Compagnie, la plus avantageuse l’emportant, mais ne pourra être moins élevée que l’allocation indiquée ci-dessus.

Les employés voyageant dans l'appareil de la Compagnie pour aller effectuer une affectation hors base seront éligibles à un repas durant le vol. Une allocation de repas sera payable, comme suit, lorsqu'un employé laisse son repas ou casse-croûte à un passager d'un vol d'Air Transat ou s'il n'y a pas de repas ou casse-croûte pour l'employé.

- Repas : 20,00 \$CAN
- Casse-croûte : 10,00 \$CAN

**7.07** Lorsque la Compagnie détermine le besoin de procéder à l'entretien d'un appareil hors base, en accomplissant un travail de maintenance par mesure de sécurité, tel que déterminé par la Compagnie, normalement un minimum d'un **(1)** employé qualifié plus un **(1)** autre seront envoyés pour accomplir le travail. Il y aura exception lorsqu'il y a déjà un technicien ou un autre employé disponible ou lorsque le secours implique que seuls des documents doivent être complétés.

## **8.0 MISES À PIED ET RAPPELS**

**8.01** Toute réduction des effectifs tient rigoureusement compte de l'ancienneté.

### **8.02 Procédure**

Les mises à pied seront effectuées dans l'ordre inverse d'ancienneté de classification dans le groupe de métier et à la base visée.

### **8.03 Modalités**

L'employé touché sera avisé par écrit d'une réduction affectant son statut au moins quinze (15) jours à l'avance s'il a plus de trois (3) mois de service continu, et au moins trente (30) jours à l'avance s'il a plus de deux (2) ans de service continu.

Si un tel préavis ne peut être accordé, une indemnité équivalente au nombre de jours manquants au préavis sera accordée à l'employé mis à pied.

**8.04** Un employé touché par une mise à pied ou un évincement pourra choisir d'évincer un employé à sa base ayant une ancienneté inférieure à la sienne dans un groupe de métiers et/ou une classe où il détient de l'ancienneté. Il utilisera en premier son droit au sein des classes de son groupe de métiers. L'employé aura une période de soixante-douze (72) heures pour décider d'évincer un autre employé. L'avis de mise à pied de l'employé indiquera l'heure et la date exacte jusqu'à laquelle l'employé peut faire part de sa décision d'évincer.

L'employé mis à pied devra faire part de sa décision d'évincer un autre employé à sa base par écrit à l'attention du représentant désigné par la Compagnie avec une copie au Syndicat. Sauf lors de circonstances exceptionnelles, la décision d'évincer est finale et ne peut être changée. L'évincement ne pourra se faire qu'à la base de l'employé visé.

**L'employé mis à pied aura le choix d'être rémunéré pour ses crédits de vacances accumulés jusqu'à un maximum équivalent à deux (2) semaines de salaire régulier. Cette option ne s'applique pas lorsque la mise à pied survient lors d'un licenciement collectif conformément à l'article 212 du Code canadien du travail.**

**8.05** Un employé mis à pied devra donner son adresse et son numéro de téléphone au Service des ressources humaines pour que le rappel s'effectue dans des délais normaux. Dans l'éventualité où l'employé mis à pied voudrait recevoir par courrier électronique les bulletins promotionnels et autres affichages ayant trait aux possibilités d'emploi au sein de la Compagnie **ou dans d'autres bases au sein de l'unité de négociation**, il doit, au moment de sa mise à pied, laisser son adresse de courriel au Service des ressources humaines.

**8.06** La Compagnie déploiera tous les efforts raisonnables pour relocaliser au sein de la Compagnie tout employé mis à pied.

**8.07 Relocalisation**

La Compagnie s'efforcera de relocaliser au sein du groupe Transat tout employé mis à pied.

**8.08 Rappels**

**Il est entendu que les droits de rappel aux présentes ne s'appliquent pas aux employés nouvellement embauchés dont la période de probation n'est pas encore terminée.**

- Les employés conserveront leur droit de rappel pour une durée de 3 ans.
- Les rappels seront effectués par ordre d’ancienneté de classe.
- Tous les rappels seront faits avant qu’une demande de mutation ne soit accordée.
- Il y a deux (2) types de rappels : temporaire et permanent.

### **Rappels temporaires :**

Les rappels temporaires sont pour des périodes n’excédant pas six mois. **Un rappel temporaire de moins d’un (1) mois n’interrompt pas la période de trois (3) ans mentionnée dans le paragraphe qui précède.**

- La Compagnie devra identifier la durée du rappel temporaire (c.-à-d. dates de début et de fin). **La procédure prévue à l’article 8.03 n’est pas applicable à un employé faisant l’objet d’un rappel temporaire, mais ce dernier a droit à un préavis d’une (1) semaine avant la mise à pied.**
- L’employé en mise à pied peut refuser toute offre de rappel temporaire sans perdre ses droits de rappel à un poste permanent.
- Il est de la responsabilité de l’employé de fournir à **la Compagnie** un point de contact où il peut être joint.
- **La Compagnie** devra joindre l’employé par téléphone pour lui offrir le rappel temporaire. L’employé aura vingt-quatre (24) heures pour aviser s’il accepte le rappel et vingt-quatre (24) heures de plus pour se présenter au travail.

Dans l’éventualité où **la Compagnie** ne peut joindre l’employé après vingt-quatre (24) heures d’essai, elle avisera le Syndicat **local** qui tentera à son tour de joindre l’employé pour une

période de vingt-quatre (24) heures. Si l'employé ne peut être joint dans ces délais, l'employeur passera au suivant sur la liste de rappel.

### **Rappels permanents :**

- Un rappel est permanent lorsque la période de travail pour un poste doit être de plus de six (6) mois ou lorsque le travail a été accompli de façon constante pendant plus de six (6) mois.
- Si l'employé refuse ou omet de se présenter à l'intérieur d'un délai de quatorze (14) jours suivant l'avis, il sera considéré comme démissionnaire, à moins de circonstances exceptionnelles.

Si l'employé, en mise à pied dans une classe et encore à l'emploi de la Compagnie, refuse le rappel, il perdra son ancienneté dans cette classe.

- Lorsqu'un poste permanent devient disponible, l'employé devra en être avisé par courrier recommandé. Le délai de quatorze (14) jours pour se présenter au travail débutera à l'acceptation du rappel.
- De plus, l'employé devra aviser l'employeur par écrit, dans les trois (3) jours suivant ce rappel, de son intention d'accepter le rappel.
- Des copies de cet avis seront fournies au Syndicat **local**.

**8.09 Un employé mis à pied ayant obtenu un permis approprié avant d'être embauché ou alors qu'il est à l'emploi de la Compagnie, aura l'occasion d'assister, sans frais, à un cours d'endossement donné par Air Transat sur le type d'aéronef opéré par la Compagnie, si des places sont disponibles.**

## **9.0 VACANCES ANNUELLES**

### **9.01 Objectif**

Accorder à l'employé une période de temps rémunérée pour lui permettre de se reposer, tout en respectant les besoins opérationnels de l'entreprise.

### **9.02 Admissibilité**

**Tous** les employés bénéficieront, lors de leur départ, d'une indemnité de vacances.

### **9.03 Période de vacances**

a) Année de référence

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

b) Date de prise de vacances :

Les vacances seront prises dans l'année qui suit l'année de référence y donnant droit.

c) Choix de prise de vacances :

Les périodes de prise de vacances sont déterminées en fonction des groupes de métiers et par classes.

Les périodes de vacances sont accordées selon la date de la dernière entrée en service permanente à la Compagnie. **Pour les nouveaux employés embauchés après le 1<sup>er</sup> mai 2006, cette date sera celle à laquelle ils ont joint l'unité de négociation.**

Dans certains cas, avec l'assentiment du Syndicat, le choix peut être déterminé selon certains besoins opérationnels particuliers.

d) Avant de publier les périodes de vacances disponibles, la direction en discutera avec le Syndicat.

**9.04** Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tous les employés se verront attribuer des congés annuels pour l'année de référence se terminant le 31 décembre. Ces congés varieront selon le nombre d'années de service. L'attribution des congés se fera de la façon suivante :

SERVICE CONTINU	NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS			
	Jours civils	Horaires 5-2 et 5-3	Horaires 4-4 et 4-3	Horaires 6-4
Moins d'un an	Régulier, temps plein : 1 journée par mois travaillé avant le 31 décembre jusqu'à un maximum de 10 jours (5-2 et 5-3), 8 jours (4-4 et 4-3).			
	Régulier : Nombre de jours correspondant à son indemnité.			
1 an mais moins de 2	2 sem. + 1 journée	11 jours ouvrables	9 jours ouvrables	10 jours ouvrables
2 ans mais moins de 3	2 sem. + 2 journées	12 jours ouvrables	10 jours ouvrables	11 jours ouvrables
3 ans mais moins de 4	2 sem. + 3 journées	13 jours ouvrables	11 jours ouvrables	12 jours ouvrables
4 ans mais moins de 5	2 sem. + 4 journées	14 jours ouvrables	12 jours ouvrables	13 jours ouvrables
5 ans mais moins de 8	3 semaines	15 jours ouvrables	12 jours ouvrables	13 jours ouvrables
8 ans mais moins de 10	3 sem. + 2 journées	17 jours ouvrables	14 jours ouvrables	15 jours ouvrables
10 ans <b>mais moins de 18</b>	4 semaines	20 jours ouvrables	16 jours ouvrables	18 jours ouvrables
<b>18 ans et plus</b>	<b>4 sem. + 3 journées</b>	<b>23 jours ouvrables</b>	<b>19 jours ouvrables</b>	<b>20 jours ouvrables</b>
<b>18 ans et plus – au 1<sup>er</sup> mai 2008</b>	<b>5 semaines</b>	<b>25 jours ouvrables</b>	<b>20 jours ouvrables</b>	<b>21 jours ouvrables</b>

**REMARQUE : AU COURS DE LA PREMIÈRE ANNÉE D'EMBAUCHE**

- ▶ Si un employé est embauché après le 15 du mois, le congé annuel pour le mois ne sera pas accordé.
- ▶ Si un employé est embauché avant le 15 du mois ou la journée du 15, le congé annuel sera accordé.
- ▶ Une fois la première année terminée, un employé pourra, au 1<sup>er</sup> janvier, compléter à ses frais ses vacances jusqu'au maximum autorisé par l'horaire de travail.

## 9.05 Calendrier des vacances et procédure de sélection des périodes de vacances

Le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, la Compagnie fournira au Syndicat une liste du droit à congé annuel ainsi que le ratio pour chaque service. Cette liste du droit à congé annuel sera affichée dans chaque service.

Aucun changement ne devrait être apporté à la liste des vacances, une fois que celle-ci aura été affichée, à moins d'entente mutuelle avec le Syndicat.

## 9.06 Indemnité de vacances

Une fois l'an, à la paie de la mi-avril, l'employé recevra un ajustement à sa paie de vacances selon le plus élevé des deux (2) modes de calcul suivant :

- a) Le pourcentage des gains bruts de l'année de référence selon le barème ci-dessous :

moins de 1 an	- 4,0 %
1 an	- 4,4 %
2 ans	- 4,8 %
3 ans	- 5,2 %
4 ans	- 5,6 %
5 ans	- 6,0 %
7 ans	- 7,0 %
10 ans	- 8,0 %
<b>18 ans</b>	<b>- 9,2 %</b>
18 ans et plus	- 10 %

au 1er mai 2008

ou

- b) Le taux de salaire régulier en vigueur lors du paiement des crédits de vacances.

## **9.07 Crédits de vacances**

Pour les besoins de la rémunération, des crédits de vacances sont calculés en proportion du temps travaillé au cours de l'année de référence.

**9.07.01** Dans la mesure où le nombre de crédits accumulés ne permet pas de couvrir les droits de vacances de l'employé, celui-ci pourra choisir parmi l'une des trois options suivantes :

- prendre les journées résiduelles à ses frais; ou
- renoncer aux journées de vacances non-rémunérées; ou
- compléter les journées résiduelles non-rémunérées au moyen de sa banque de temps accumulé;

**9.07.02** Des crédits de vacances calculés selon le salaire régulier seront octroyés pour toute période d'absence due à un congé de maternité ou de soins d'enfants, de même que pour les six (6) premiers mois d'absence pour cause de maladie ou blessure corporelle. Ces crédits s'ajouteront à ceux calculés sur les gains de l'année de référence.

## **9.08 Périodes de vacances**

Le salaire régulier d'un employé sera maintenu durant sa période de vacances.

## **9.09 Restrictions**

Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.

## **9.10 Définitions de la période de vacances :**

**Un bloc représente un cycle de travail d'une (1) semaine.**

Droit à congé annuel :

Le nombre de semaines et de jours disponibles aux fins des vacances.

Fractionnement de congé :

Vacances qui sont divisées et qui peuvent être choisies en blocs.

Cycle de choix de vacances :

Une ronde de choix.

Période de vacances :

Une attribution de jours pour le nombre de jours qui ont été acceptés et identifiés dans le cycle du bloc de vacances.

Journées de vacances résiduelles :

Lorsque le nombre de journées résiduelles représente moins de cinquante pour cent (50 %) du cycle du bloc de vacances ouvert, ce cycle de vacances ne peut être pris comme une semaine de vacances complète tant que toutes les semaines de vacances ne sont pas écoulées au moyen du processus de choix de vacances.

Lorsque le nombre de journées résiduelles représente cinquante pour cent (50 %) ou plus du cycle de bloc de vacances ouvert, cette semaine de vacances peut être prise comme telle.

Remarque : Les options de journées résiduelles sont énumérées dans la procédure qui existe à l'article 9.07.

## **Fractionnement de congé**

L'employé peut choisir de fractionner son congé annuel. Au 1<sup>er</sup> 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 **par ancienneté** selon l'article 9.03 c) et se tiendra du 1<sup>er</sup> au 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.

Les employés n'ayant pas exercé leur choix se verront attribuer les vacances disponibles. **Dans tous les cas, ce choix se fera dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis.**

Le reste des vacances sera pris en une (1) période. **Lorsqu'un employé est rappelé de façon permanente après le processus du choix des vacances, il fera son choix dans les périodes vacantes.**

### **9.11 Maladie durant les vacances**

Un employé qui est malade durant sa période de vacances ne pourra la 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 non 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.

## **9.12 Départ d'un employé**

Quand un employé termine son emploi avec la Compagnie, il reçoit le pourcentage (%) approprié de son gain brut de l'année en cours.

moins de 1 an	-	4,0 %
1 an	-	4,4 %
2 ans	-	4,8 %
3 ans	-	5,2 %
4 ans	-	5,6 %
5 ans	-	6,0 %
7 ans	-	7,0 %
10 ans	-	8,0 %
<b>18 ans</b>	-	<b>9,2 %</b>
<b>18 ans et plus</b>	-	<b>10 %</b>

**au 1<sup>er</sup> mai 2008**

**9.13** Dans l'éventualité où, pour une raison ou pour une autre, un bloc de vacances en période de pointe se libérait, la Compagnie en informera le Syndicat et les membres visés. Ces derniers pourront faire leur sélection pour ce bloc de vacances qui sera octroyé à l'employé ayant le plus d'ancienneté demandant ce bloc. Ce membre abandonnera le bloc obtenu au préalable qui ne sera pas offert à nouveau puisque ce bloc de vacances n'entre pas dans la période de pointe.

Les jours de congé annuel en période de pointe sont définis comme suit :

Les jours de congé annuel en période de pointe sont reconnus à l'échelle régionale comme étant les périodes de vacances des écoles pendant les congés suivants : la semaine de relâche, les vacances d'été et Noël.

## **10.0 JOURS FÉRIÉS**

### **10.01 Jours fériés**

Les dix (10) congés suivants seront reconnus par la Compagnie comme jours fériés :

Le jour de l'An	La fête du Travail
Le jour de l'Action de grâces	Le jour du Souvenir
Le Vendredi saint	Le jour de Noël
La fête de la Reine ou fête de Dollard	Le lendemain de Noël
La St-Jean-Baptiste	La fête du Canada

#### **ou jour férié provincial**

**10.02** Si un jour férié coïncide avec les vacances annuelles d'un employé, une autre journée de congé avec paie sera attribuée en conjonction (**avant ou après**) avec la période de vacances **ou mise en banque et prise plus tard.**

**10.03** L'employé qui travaille un jour férié, à l'intérieur d'un horaire comportant des jours fériés à être payés, sera payé à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) **ou pourra mettre les heures travaillées en banque,** et se verra accorder une journée de congé compensatoire sans perte de salaire.

**10.04** Lorsque le jour de repos normal de l'employé coïncide avec un des jours fériés énumérés à l'article 10.01, l'employé se verra accorder, en remplacement de ce jour férié, un jour de repos supplémentaire à être pris plus tard **sur entente mutuelle avec la Compagnie. Une fois cette nouvelle date entendue mutuellement, elle ne pourra pas être annulée.**

**10.05** Un employé peut demander d'avoir congé lors d'un jour férié.

Une telle demande doit être soumise à la direction et une copie remise au Syndicat, **jusqu'à** trente (30) jours avant le jour férié.

La direction passera en revue les besoins opérationnels et, s'il est possible de permettre un congé lors du jour férié, la Compagnie accordera les jours fériés par ordre d'ancienneté à partir de la liste de demandes.

Dans l'éventualité où un congé peut être octroyé lors d'un jour férié, mais qu'il n'existe aucune liste, la Compagnie offrira en premier lieu le jour férié par ordre d'ancienneté, et s'il n'y a aucun volontaire, elle procédera par assignation en ordre inverse d'ancienneté.

**10.06** Dans les deux semaines qui suivent un jour férié qui doit être remis, l'employé doit soumettre à **la Compagnie** deux (2) dates de reprise durant les quatre-vingt dix (90) jours (ou plus sur entente des parties) suivant la date du congé férié. Dans les quarante-huit (48) heures de la soumission des dates par l'employé, l'employeur confirmera par écrit l'une de ces dates, qui ne pourra être annulée que par entente mutuelle. À défaut de pouvoir prendre le congé férié à l'une des deux (2) dates proposées, il se verra créditer le congé férié au taux des heures supplémentaires.

**10.07** Les dispositions des articles 10.02, 10.03, 10.04 et 10.05 ne s'appliquent qu'aux employés travaillant sur des horaires de travail comportant des jours fériés à être payés.

## **11.0 CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE SOINS AUX ENFANTS**

### **11.01 Admissibilité au congé de maternité**

Toute employée ayant trois (3) mois de service continu peut bénéficier d'un congé de maternité sans solde.

### **11.02 Avis**

L'employée devra soumettre à la Compagnie un avis écrit accompagné d'un certificat médical du médecin traitant attestant la date présumée de l'accouchement. De plus, l'employée devra indiquer la date à laquelle elle désire commencer son congé ainsi que la durée projetée dudit congé.

### **11.03 Début du congé**

Un avis écrit d'un mois devra être donné à la Compagnie avant le départ de l'employée enceinte. Cet avis peut être de moins de quatre (4) semaines si un certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

### **11.04 Travail durant la grossesse**

Dans les cas où l'employée devient incapable d'accomplir les tâches essentielles de son poste, la Compagnie et le Syndicat ont une commune obligation de tenter d'ajuster les tâches ainsi que les quarts de travail de l'employée afin d'accommoder sa situation ou de lui trouver un emploi temporaire lui convenant mieux au sein de la Compagnie.

### **11.05 Durée du congé**

Le congé de maternité consiste en une seule période ne dépassant pas dix-neuf (19) semaines si l'accouchement a lieu à la date indiquée sur l'attestation du médecin ou avant. L'employée peut prendre ce congé à son gré, avant ou après la naissance de son enfant. La période peut toutefois se prolonger d'une durée correspondant à l'intervalle entre la date indiquée sur l'attestation médicale et la date réelle de l'accouchement, si

celle-ci est postérieure à la date prévue **ou conformément à la loi du Québec sur le congé parental pour les employés résidant dans la province de Québec.**

#### **11.06 Fin du congé**

Une employée pourra revenir au travail avant ou demander une prolongation de son congé de maternité pour des raisons médicales et/ou personnelles. Dans le cas de raisons médicales, un avis écrit accompagné d'un certificat médical du médecin traitant devra être soumis à la Compagnie par l'employée. Si elle ne revient pas à la date fixée sans motif acceptable, elle sera remerciée de ses services.

#### **11.07 Uniformes**

L'organisation fournira un uniforme de maternité aux employées enceintes qui doivent le porter normalement dans l'exercice de leurs fonctions.

#### **11.08 Ancienneté**

L'ancienneté d'un employé ne sera pas affectée durant son congé de maternité **ou de soins aux enfants aux fins de l'accumulation des vacances annuelles.**

#### **11.09 Avantages sociaux**

L'employée qui désire continuer à contribuer aux avantages sociaux durant son congé sans solde doit en aviser par écrit la Compagnie avant son départ.

#### **11.10 Congé de paternité**

Lors de la naissance de son enfant, le père bénéficie de deux (2) journées de congé payées.

#### **11.11 Congé pour soins d'enfants**

a) Admissibilité et durée :

- i) L'employé qui a été au service d'un employeur sans interruption pendant au moins trois (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 vingt-quatre (24) 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.
  - ii) En cas d'adoption, l'employé qui, en vertu d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit à un congé d'au plus vingt-quatre (24) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- b) Durée maximale du congé :
- La durée maximale que peuvent prendre deux employés en fonction des alinéas i) ou ii) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de vingt-quatre (24) semaines.
- c) Préavis à l'employeur :
- L'employé qui entend prendre un congé pour soins d'enfant doit :
- i) informer son employeur par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, sauf pour une raison valable;
  - ii) informer son employeur par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre;
- d) Avis de modification de la durée du congé :
- De plus, et à moins d'une raison valable, toute modification de la durée de ce congé est portée à l'attention de l'employeur par un préavis écrit d'au moins quatre (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 dix (10) semaines est inclus dans les vingt-quatre (24) semaines du congé pour soins d'enfants.

- 11.12** L'employé qui termine un congé de maternité ou parental a le droit de reprendre l'emploi qu'il a quitté avant de prendre ce congé.
- 11.13** Si, pour un motif valable, la Compagnie ne peut réintégrer l'employé à son poste antérieur, la Compagnie lui fournira un poste comparable au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.
- 11.14** 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 son retour au travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il occupe à nouveau comme s'il avait été présent au moment de la réorganisation.
- 11.15** Les dispositions des articles 11.12, 11.13 et 11.14 s'appliquent si l'employée possède au moins six (6) mois d'ancienneté.

## **12.0 CONGÉ DE DEUIL**

### **12.01 Objectif**

Établir le droit à un congé de deuil pour tout employé dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate.

### **12.02 Nombre de jours accordés**

Dans le cas du décès d'un membre de sa famille, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de rémunération selon les éventualités décrite ci-dessous :

<b>ÉVÉNEMENT</b>	<b>DURÉE DE L'ABSENCE</b>
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, petits-enfants :	le jour des funérailles

Une journée sera 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, c'est-à-dire les jours pendant lesquels l'employé devait travailler. Il est de plus convenu que le nombre de jours alloués est le même pour tous les types d'horaires.

**EXEMPLE** : Si un membre de la famille immédiate de l'employé décède un vendredi et que les jours de congé réguliers 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 le cas du conjoint, conjoint de fait, d'un enfant, du père, de la mère, du frère et de la sœur.

Cette politique s'applique à tous les employés, peu importe le nombre de jours travaillés au sein de la Compagnie.

La Compagnie rapatriera, dans les plus brefs délais et à ses frais, tout employé en devoir à l'extérieur de la base d'attache lors du décès d'un conjoint, d'un conjoint de fait, d'un enfant, de son père ou de sa mère.

## **13.0 PRIVILÈGES DE TRANSPORT**

### **13.01 Régime actuel et bonification**

Air Transat assure **aux employés faisant partie de l'unité de négociation** des réductions de tarifs.

La Compagnie offrira à chacun des membres du personnel et aux membres de leur famille, c.-à-d. père, mère, conjointe du père, conjoint de la mère, enfants, conjoint, conjoint de fait, y compris conjoint de même sexe, les bénéfices de voyages gratuits ou à tarifs réduits sur les vols de la Compagnie, conformément aux politiques de cette dernière.

Les employés réguliers 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.

## **14.0 ASSURANCES**

**14.01** La Compagnie s'engage à maintenir au profit des employés ayant complété trois (3) mois de service ininterrompu et travaillant sur une base régulière (20 heures **prévues à l'horaire** ou plus par semaine), un régime flexible d'assurance collective.

L'employé défraiera les coûts suivants :

- Cent pour cent (100 %) du coût du régime d'assurance salaire de longue durée;
- Cinquante pour cent (50 %) du coût pour les personnes à charge des protections obligatoires d'assurance-maladie et de soins dentaires (soins de base);
- Cent pour cent (100 %) du coût des options choisies pour les différentes protections disponibles.

L'employeur, pour sa part, financera la portion des coûts qui ne sera pas défrayée par les employés. Le sommaire des avantages est décrit dans la brochure dont des copies sont disponibles au Service des ressources humaines.

**14.02** Le niveau de protection, tel que décrit dans la brochure en vigueur, ne peut être diminué pendant la durée de la convention collective.

**14.03** Les employés couverts par cette convention collective et qui sont affectés à l'extérieur du Canada par la Compagnie, seront couverts par le régime de prestations d'assurance voyage de la Compagnie, tel que décrit à l'intérieur de leur manuel des politiques.

## **15.0 COUVERTURE EN CAS DE MALADIE OCCASIONNELLE**

### **15.01 Définition des termes utilisés**

Jours ouvrables : Toutes journées prévues ou programmées pour travailler.

Jours civils : Toutes journées prévues ou programmées pour travailler et toutes les journées de congé régulier.

Délai de carence : Nombre de jours qui doivent s'écouler avant la mise en vigueur de l'assurance invalidité.

Année de référence : Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### **15.02 Admissibilité**

L'employé régulier à temps plein.

L'admissibilité de l'employé à la rémunération, après la période de calcul des périodes d'absence pour cause de maladie, est directement reliée au régime d'invalidité de courte et longue durée de l'organisation. Le personnel d'entretien sera admissible aux prestations après trois (3) mois de service continu. Cependant, le personnel d'entretien assigné à l'étranger sera éligible à la garantie d'assurance-maladie dès le premier jour de ladite assignation.

### **15.03 Crédits de maladie**

Un employé bénéficiera de sept (7) jours ouvrables rémunérés de maladie par année de référence débutant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Les employés peuvent aviser la Compagnie au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, qu'ils choisissent d'accumuler les jours de maladies 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 choisi de se

faire payer les jours de maladie, il sera payé au taux de cinquante pour cent (50 %), conformément à l'horaire régulier au 31 décembre.

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

#### **15.04 Embauche en cours d'année**

Lorsqu'un employé est embauché au cours d'une année, il lui sera crédité le nombre de jours de congé de maladie équivalent à une demi-journée (1/2) par mois complet de travail jusqu'à un maximum de sept (7) jours ouvrables entre la date de son embauche et le 31 décembre.

#### **15.05 Absence prolongée**

Un employé mis à pied, suspendu ou en congé sans solde durant un mois complet, ne sera pas considéré avoir été disponible pour travailler, et ne se verra pas octroyer de crédit de maladie d'une demi-journée (1/2) par mois complet de travail.

Si l'absence est inférieure à un mois, il aura droit au crédit si la balance des jours disponibles au travail est égale à la moitié des jours du mois plus une journée :

$$\begin{array}{ll} \text{EX. :} & 30/2 = 15 + 1 (16) & 28/2 = 14 + 1 (15) \\ & 31/2 = 15.5 + 1 (16) & 29/2 = 14.5 + 1 (15) \end{array}$$

#### **15.06 Déduction**

La déduction des jours de maladie des crédits de maladie sera effectuée à raison d'un (1) jour pour chaque période de vingt-quatre (24) heures ou moins, pendant laquelle l'employé était absent.

Le calcul sera effectué à partir du moment où il devait se rapporter au travail jusqu'au moment où il avise la Compagnie qu'il peut reprendre ses fonctions.

Les journées de congé **prévues à l'horaire** ne seront pas déduites.

## **15.07 Rémunération**

Les crédits de maladie seront utilisés pour assurer une rémunération à l'employé durant toute absence à l'intérieur du délai de carence précédent les prestations payables par l'assurance invalidité, et de la façon suivante :

1. À chaque occasion d'absence, lors des deux premières journées ouvrables, l'employé recevra cent pour cent (100 %) de son salaire régulier.
2. À l'intérieur du délai de carence (7 jours ouvrables) les crédits de maladie seront rémunérés à cent pour cent (100 %) pour les journées ouvrables. Il est entendu que les crédits de maladie au nombre de sept (7) jours s'appliquent pour l'année de référence et sont cumulatifs. Lorsque les crédits de maladie sont épuisés, les journées de maladie prises dans la même année de référence ne sont pas rémunérées.
3. L'employé recevra cent pour cent (100 %) de son salaire pour la troisième journée d'une absence de deux jours ou plus, justifiée par un certificat médical conformément au paragraphe indiqué « Certificat médical ».
4. L'assurance invalidité est payable à compter de la huitième journée de calendrier.

5. Les congés de maladie et l'assurance invalidité ne seront pas payés dans les cas remboursables à titre d'accident de travail ou d'accident d'automobile et admissibles à ce titre à un régime gouvernemental quelconque.

#### **15.08 Départ d'un employé**

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

#### **15.09 Certificat médical**

Un certificat médical émis par un médecin et spécifiant la nature et la durée de l'invalidité doit être soumis pour justifier toute absence de trois (3) jours et plus. Cependant, la Compagnie pourra exiger un certificat médical afin de justifier **une absence de moins de trois (3) jours avec un motif valable à l'appui.**

Seules les personnes autorisées du Service des ressources humaines 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.

- 15.10** Dans toutes les circonstances où l'employeur demande un certificat médical ou lorsqu'il y a une déclaration identifiée à l'intérieur de la convention collective à cet effet, la Compagnie remboursera l'employé pour les coûts de ce certificat sur réception de ce dernier.

- 15.11** **Lorsqu'un employé fourni un certificat médical attestant qu'il est apte au travail et que l'employeur exige une autre expertise médicale, le salaire ou les avantages sociaux reçus par l'employé seront maintenus jusqu'à ce que le résultat de l'expertise médicale soit connu.**

**15.12 Si, dans une situation donnée, il y a divergence d'opinions entre le médecin de la Compagnie et celui de l'employé, la Compagnie et le Syndicat nommeront dans les cinq (5) jours, un médecin spécialiste neutre qui procédera à un nouvel examen.**

**La décision du médecin spécialiste s'appuiera sur le résultat de l'examen et sera sans appel. La décision devra être rendue dans les cinq (5) jours du rendez-vous avec le médecin spécialiste.**

## **16.0 POLITIQUE SUR LES UNIFORMES**

### **16.01 Définition des termes utilisés**

Uniforme : Tous les vêtements et accessoires obligatoires définis par la Compagnie, tel que stipulé à l'Annexe I.

Une personne nommée par le Syndicat aura la responsabilité de consulter l'ensemble des employés et sera invitée à participer au processus de sélection du fournisseur d'uniformes, de la qualité et du modèle des articles composant l'uniforme.

### **16.02 Admissibilité**

L'employeur assumera cent pour cent (100 %) des articles composant l'uniforme pour tous les employés couverts par cette convention collective, tel que défini à l'Annexe I.

#### **Remplacement des uniformes**

Les uniformes des employés seront renouvelés à tous les ans à la date d'embauche de l'employé. Le personnel d'entretien pourra faire remplacer toute partie de l'uniforme qui aura accidentellement été endommagé durant l'exercice de ses fonctions. Les parkas et les coupe-vent seront remplacés au besoin seulement **ou à tous les cinq (5) ans.**

### **16.03 Indemnité de nettoyage et/ou chaussures**

Le personnel d'entretien qui doit porter l'uniforme recevra, à la signature de la convention collective, un montant de quarante-huit dollars (48 \$) par mois pour le nettoyage de l'uniforme et/ou l'achat de chaussures.

#### **16.04 Départ d'un employé**

Lors d'une cessation d'emploi **ou d'une mise à pied**, l'employé devra remettre tous les articles et accessoires de son uniforme pour l'année en cours (date d'embauche de l'employé), tel que décrit à l'Annexe I **ainsi que tous les articles et accessoires de son uniforme portant le logo de la Compagnie que cette dernière mettra de côté en prévision d'un rappel éventuel.**

L'employé qui ne retourne pas son uniforme devra payer cinquante pour cent (50 %) des articles payés à cent pour cent (100 %) par la Compagnie. **Le coût de l'uniforme sera retenu sur sa dernière paie.**

### **17.0 PROCÉDURE DE RÉCLAMATION ET MESURES DISCIPLINAIRES**

**17.01** 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 et la prétendue violation de la convention collective ainsi qu'à toute mesure disciplinaire prise contre un employé.

**17.02** Les deux parties à la présente convention **collective** souhaitent que les réclamations soient réglées dans les plus brefs délais. Les parties s'entendent que seuls les griefs raisonnables et sérieux devront être soutenus par le Syndicat à travers les étapes de la procédure de réclamation qui suit :

**17.03** Tout employé qui s'estime lésé doit d'abord discuter de la situation avec son supérieur immédiat afin de donner l'occasion de corriger la situation occasionnant la plainte avant de présenter un grief en règle. L'employé peut demander l'aide de son représentant syndical pour formuler sa plainte à son supérieur.

**17.03.01** **Étape 1.** Un employé ou le Syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables 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, la mesure contestée ou la présumée violation de la convention, tous les faits pertinents et le redressement demandé.

Une réponse écrite sera remise à l'employé par le représentant de la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables 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.

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

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

**17.05** 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.

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

**17.07** À défaut d'un règlement satisfaisant en vertu des dispositions de cet article, le Syndicat peut entamer la procédure d'arbitrage, conformément à l'article 18, dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la décision de la Compagnie.

**17.08** 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. Une copie sera remise au Syndicat **local**.

Une mesure disciplinaire qui n'a pas été renversée par la procédure prévue ci-dessus sera retirée du dossier de l'employé s'il n'y a pas eu d'autres incidents **de même nature dans les vingt-quatre (24) mois et ces incidents ne pourront être utilisés à nouveau. Dans tous les cas d'avis ou mesures disciplinaires, ces derniers devront être remis dans un délai raisonnable.**

**17.09** Lorsqu'une discipline est appliquée sous forme de suspension, cette suspension ne sera pas purgée par l'employé tant que l'étape 2 de la procédure de grief n'aura pas été complétée, à moins que la situation n'impose qu'il en soit fait autrement et en tenant compte de la nature ou de la sévérité de l'offense.

## **18.0 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

**18.01** 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.

**18.02** 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.

**18.02.01** En cas d'appel en matière de mesures disciplinaires ou de congédiements, l'arbitre a compétence pour déterminer si la mesure disciplinaire ou le congédiement décidé par la Compagnie était juste et équitable.

**18.02.02** En cas d'appel en matière de mesures disciplinaires ou de congédiements, 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.

**18.03** Toute décision n'ayant pas été soumise à l'arbitrage dans les délais prescrits est définitive et exécutoire.

**18.04** Toute décision de l'arbitre sera finale et engagera les deux parties, mais la juridiction 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.

**18.05** Les honoraires de l'arbitre et tous les frais liés à l'arbitrage sont partagés également entre chacune des parties.

## **19.0 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Le Syndicat, la Compagnie et les 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 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/ou au Syndicat toute situation qu'il juge dangereuse pour la santé et la sécurité.

**19.01** Les parties aux présentes conviennent de mettre sur pied un comité de santé et de sécurité chargé des mêmes pouvoirs et obligations que ceux prévus par la loi. Ce comité sera composé de deux membres désignés par le Syndicat, (plus un au besoin pour les mécaniciens / équipement au sol) et de deux représentants désignés par la Compagnie.

**19.02 Le comité de santé et de sécurité :**

- a) reçoit, étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente;
- b) tient un registre de ses décisions sur ces plaintes;
- c) collabore avec les services de santé qui desservent le lieu de travail;
- d) peut développer et promouvoir des programmes de santé et de sécurité visant à faire l'éducation des employés qu'il représente sur ce sujet;
- e) participe à toutes les enquêtes en matière de santé et de sécurité au travail et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;
- f) doit élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions annuel comportant des mesures et des procédures en vue de la protection des employés ou de l'amélioration des conditions au niveau de la santé et de la sécurité;
- g) assure le suivi des programmes, mesures et procédures se rapportant à la sécurité et la santé des employés;

- h) veille à ce que soient tenus des registres appropriés des accidents du travail et des risques pour la santé, (tout accident avec ou sans perte de temps doit être rapporté) et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;
- i) collabore avec les agents de sécurité;
- j) peut demander à l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaire afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement;
- k) a libre accès aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés qu'il représente, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois sujet au consentement de l'intéressé.

**19.03** La Compagnie affiche en permanence dans un ou plusieurs endroits bien en vue et fréquentés par les employés, le nom des membres du comité de santé et de sécurité pour chaque lieu de travail sous son entière autorité, ainsi que l'endroit où ceux-ci travaillent. La Compagnie affiche également le nom des employés qui ont suivi la formation en premiers soins.

**19.04** Le comité de santé et de sécurité tient un registre précis des questions dont il est saisi, conformément à l'article 19.02, ainsi que le procès-verbal de ses réunions et, sur demande, les met à la disposition de l'agent de sécurité.

**19.05** Le comité de santé et de sécurité tient au minimum une réunion par mois pendant les heures ouvrables. Il se réunit aussi en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle, même en dehors des heures de travail.

- 19.06** Les membres du comité de santé et de sécurité peuvent s'absenter de leur travail pour exercer leurs fonctions au sein du comité, notamment pour assister aux réunions; les heures qu'ils y consacrent sont considérées comme des heures de travail pour le calcul du salaire qui leur est dû. **Le co-président du comité de santé et de sécurité aura droit à dix (10) heures par semaine pour exercer ses fonctions.**
- 19.07** Les membres du comité de santé et de sécurité sont dégagés de toute responsabilité personnelle en ce qui a trait aux actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice, ou censé tel, des pouvoirs que leur confère le présent article.
- 19.08** Sous réserve de ce qui précède, le comité de santé et de sécurité peut établir ses propres règles quant à la durée du mandat de ses membres, d'un maximum de deux ans, renouvelable, à la date, au lieu et à la périodicité de ses réunions et toute autre règle de procédure qu'il estime utile à son fonctionnement.
- 19.09** Au moment d'un accident physique ou matériel, le représentant du comité de santé et de sécurité au travail doit être présent ou, à défaut, le délégué en fonction. En cas d'absence des représentants, l'employeur procède tout de même à l'enquête. Une copie du rapport d'enquête-accident sera remise au comité de santé et de sécurité et, s'il en fait la demande, à l'employé impliqué dans l'accident.
- 19.10 Réintégration suite à un accident de travail ou incapacité**
- Un employé peut, selon le cas, se voir affecter de préférence dans un lieu de travail susceptible de favoriser sa réintégration, conformément aux besoins de la Compagnie et sous réserve d'entente entre cette dernière et le Syndicat. Dans certains cas, ceci peut parfois signifier un horaire hebdomadaire ou quotidien plus court que la normale.

Si l'employé ne peut reprendre le travail qu'il exécutait selon sa catégorie et sa classe, il peut se voir confier un poste dont les exigences correspondent à son état de santé, pourvu qu'il fasse la preuve qu'il a les aptitudes nécessaires à l'exécution de ce travail.

En ce cas, la Compagnie participe à la réintégration en fournissant la formation voulue. La rémunération et les avantages de l'employé ayant terminé avec succès cette formation dépendront du poste qu'il a accepté.

- 19.11** Lorsque le comité de santé et de sécurité recommande le port de lunettes de sécurité et/ou de protecteurs d'oreilles aux employés, la compagnie les fournit gratuitement à ceux qui doivent les porter.

De plus, les employés qui bénéficient de ces éléments de protection doivent les porter lorsqu'ils effectuent les tâches qui les rendent nécessaires, à défaut de quoi ils sont sujets à des mesures administratives et/ou disciplinaires.

- 19.12** La Compagnie doit fournir une formation en premiers soins et le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) pour un nombre suffisant d'employés, conformément aux normes prévues à la section XVI du Code canadien du travail, partie II.

## **20.0 HARCÈLEMENT**

### **20.01 Droits de l'employé et responsabilité d'Air Transat**

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, tel que l'établit la **Loi canadienne sur les droits de la personne** ainsi que le Code canadien du travail.

**La Compagnie accepte que l'utilisation de la vidéo-surveillance et des agents de sécurité soit conforme aux « directives relativement à l'utilisation de la vidéo-surveillance ».**

**En vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques, si un agent de sécurité recueille des renseignements personnels sur un employé et les conserve dans un dossier, la Compagnie doit en faire part à l'employé touché qui aura droit de consulter ledit dossier.**

### **20.02 Définitions**

#### **▶ Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel, est de nature à offenser ou humilier un employé ou qui peut raisonnablement être interprété par celui-ci comme plaçant une condition à caractère sexuel sur son emploi ou toute possibilité de formation ou d'avancement.

► **Harcèlement personnel**

Le harcèlement personnel s'entend de toute discrimination pour raison de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion, d'âge, de sexe (y compris la grossesse et l'accouchement), de situation familiale, d'état matrimonial ou de handicap.

**20.03 Mesures disciplinaires**

Air Transat prendra les mesures disciplinaires appropriées contre tout employé, qu'il soit membre ou non du personnel d'entretien/magasin, qui se sera rendu coupable de harcèlement sexuel.

**20.04 Plaintes**

Un employé se croyant être victime de harcèlement, pourra soumettre une plainte écrite ou verbale à son supérieur et/ou au Service des ressources humaines ou soumettre une réclamation à n'importe quel échelon de la procédure de réclamation. La Compagnie s'engage à garder confidentielle toute information relative à la plainte.

**20.05** Un employé se croyant être victime de harcèlement, pourra déposer une plainte en vertu des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne et/ou du Code canadien du travail.

**21.0 GÉNÉRAL**

**21.01 Ordres écrits**

Tout ordre donné à un employé permanent entraînant un changement de lieu de travail ou d'affectation, une promotion, une rétrogradation, un congédiement, une mise à pied, une mesure disciplinaire ou un congé sans solde lui est donné par écrit dont une copie est remise à son comité syndical local.

## **21.02 Convocation pour fonctions de juré**

Les employés appelés à servir comme juré ou être témoin de la couronne bénéficieront d'un congé payé autorisé et continueront d'accumuler leur ancienneté de service durant leur absence. Ils recevront leur salaire moins les indemnités versées par le système judiciaire.

## **21.03 Prisonnier de guerre, otage, détournement d'avion, internement, porté disparu**

### **21.03.01 Modalités**

**Un employé** qui, au cours de son travail pour la Compagnie, est capturé, fait prisonnier, détenu, retenu comme otage ou est porté disparu, sera payé à cent pour cent (100 %) de son salaire en vigueur au moment de l'incident, jusqu'à ce qu'il soit relâché ou reconnu légalement décédé. **La Compagnie doit continuer à payer le salaire de base mensuel de l'employé tant et aussi longtemps qu'il n'aura pas été localisé ou que son décès ait été établi, preuve à l'appui. Toute procédure pour obtenir une preuve du décès devra être entreprise sans aucun délai, tel que prescrit par les lois applicables.**

### **21.03.02 Rémunération**

Le salaire mensuel de base mentionné à l'Annexe II – Salaires et primes sera versé dans le compte personnel **de l'employé**, et devra être distribué par la Compagnie en entier ou en partie, selon les instructions écrites fournies par l'employé.

Ce salaire ne peut être versé à un employé qui a été mis en état d'arrestation par une autorité reconnue par le gouvernement du Canada ou qui est accusé d'une infraction qui, au Canada, est reconnue comme un acte criminel et pour lequel il peut être poursuivi. S'il est reconnu innocent, l'employé ne subira aucune perte de salaire.

### **21.03.03 Alternative au paiement**

Comme alternative au paiement prévu à l'article 21.03.01, la Compagnie pourra payer la différence entre ce paiement et le montant de toute compensation qui serait prévue par toute loi traitant de personnes capturées, faites prisonnières, détenues, retenues comme otage ou portées disparues par suite d'actes de guerre.

### **21.04 Cotisations syndicales**

**21.04.01** La Compagnie accepte de déduire des cotisations syndicales, tel que stipulé dans les statuts du Syndicat et de remettre ces cotisations, par chèque, au représentant autorisé du Syndicat, avec une liste des noms des membres et des montants déduits.

**21.04.02** Les cotisations syndicales seront déduites à partir de la première période de paie suivant les premiers trente (30) jours civils consécutifs de service complétés en vertu de cette convention. Toutes les cotisations syndicales d'un mois donné seront remises au Syndicat le 15 du mois suivant. **En vertu du Code canadien du travail, les cotisations syndicales ne sont pas la propriété de la Compagnie.**

**21.04.03** Le Syndicat convient de rembourser complètement la Compagnie et de la mettre à couvert de toutes réclamations, sans exception, à l'égard de toutes retenues et versements effectués aux termes des présentes.

**21.04.04** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères visés.

**21.05 Un employé a accès à sa banque de temps, ses journées de maladie ou ses vacances annuelles au moyen du système de la paie.**

**21.06** Toutes les communications internes doivent se faire dans les deux (2) langues officielles dans les bases qui l'exigent.

**21.07** La Compagnie remboursera les frais de base pour le renouvellement des permis D ou D/A.

## **22.0 HORAIRES DE TRAVAIL**

### **22.01 Préambule**

Le nombre d'employés par groupe et classe, ainsi que les heures de début de quarts, sont établis par la Compagnie conformément à ses besoins opérationnels.

Aux fins de cet article, les expressions qui suivent sont définies comme suit :

- **Semaine normale de travail : signifie le nombre d'heures et de jours de travail dans une semaine**
- **Horaire de travail : signifie la distribution des heures et jours de travail dans une semaine soit 5/2, 4/4, 4/3 et 6/4**
- **Quart de travail : signifie l'heure du début et de fin de l'horaire de travail**

**22.02** La semaine normale de travail des employés régit par cette Convention sera équivalente à quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures de travail continu et de deux (2) jours de congés consécutifs.

**La pause-repas devra être prise entre la quatrième (4<sup>e</sup>) et la sixième (6<sup>e</sup>) heure après le début du quart de travail, sujette aux besoins opérationnels.**

**22.02.01** La Compagnie peut, à sa discrétion et en s'appuyant sur les besoins opérationnels et la disponibilité de la main-d'œuvre, permettre à un employé âgé de soixante (60) ans et plus d'avoir une semaine de travail réduite de trente (30) heures. Le nombre d'employés bénéficiant de ce privilège peut être limité par la Compagnie.

### 22.03 Modifications

Toute modification à la semaine normale de travail fera l'objet d'une discussion entre les parties et devra être approuvée par le Syndicat **local** au moins deux (2) semaines avant sa mise en place. Des types d'horaires acceptables par le Syndicat sont élaborés et inclus, avec les détails administratifs, en annexe.

**22.04** La Compagnie s'engage à discuter avec le Syndicat de tout changement d'horaire au moins deux (2) semaines avant le changement.

Il incombe alors aux deux parties d'étudier conjointement tous les aspects de la situation afin de parvenir à un horaire de travail qui répond aux besoins opérationnels du service tout en étant aussi équitable que possible pour les employés.

**22.05** Lors d'un changement d'horaire de travail (4/4, 4/3, 6 /4) initié par la Compagnie, tel que décrit à la lettre d'entente n° 1, un employé pourra être obligé de travailler durant un ou plusieurs jours de repos prévus par son horaire antérieur. La Compagnie **honorerait le principe « jour pour jour » qui s'appuie sur un horaire 4/4 ou « un jour pour chaque deux (2) jours travaillés » qui s'appuie sur un horaire 5/2.**

**22.06** Lorsque pour effectuer des travaux de type « C » (entretien majeur), la Compagnie modifie la répartition des jours de congés à l'intérieur d'une même semaine (lundi au jeudi et mardi au vendredi) et à l'intérieur d'un horaire (4/3), ou si l'employeur applique, pour une durée temporaire, la semaine régulière 5/2 à l'intérieur de l'horaire 4/3 pour des fins de formation, dans ces deux cas, l'article 22.05 ne s'applique pas, sauf si l'employé est visé par plus de deux (2) changements par année. La Compagnie s'assurera en fin d'année que le nombre d'heures travaillées soit le même que prévu à l'horaire initial. Toutefois, dans le cas où le nombre d'heures travaillées est supérieur et s'il n'est pas possible de lui remettre ses heures au

cours des six (6) mois qui suivent, ces heures seront rémunérées au taux des heures supplémentaires. Dans le cas où le nombre d'heures est supérieur à l'horaire initial, il est entendu que le salaire de l'employé ne sera pas modifié.

**22.07** Lorsqu'il s'agit d'un changement d'horaire de travail de type 4/4 à 5/2 ou 6/4 à 5/2, la Compagnie appliquera la même procédure que celle prévue à l'article 22.05

**22.08** Un choix **d'horaire** se fera une fois par année durant le mois de septembre et sera en vigueur au plus tard le 15 octobre.

**22.08.01** Lorsque deux (2) types ou plus **de quart** de travail sont utilisés simultanément dans un même lieu de travail, la Compagnie affichera les postes disponibles par métier ou classe, et le choix se fera par ancienneté selon des modalités entendues localement **avec le syndicat local. Cet article ne peut s'appliquer dans le but d'éviter les quarts rotatifs ou tout autre quart de travail qui existe dans des bases autres que celles de Dorval et Toronto.**

**22.09** a) Entre deux (2) quarts de travail, un employé doit avoir eu une période minimale de repos de dix (10) heures consécutives avant de reprendre le travail, sans perte de salaire.

b) **Lorsqu'il n'est pas possible de prendre une telle période de repos, toutes les heures travaillées durant la période de repos seront payées au taux applicable des heures supplémentaires.**

c) **Il est entendu que la période de repos s'applique à toutes les périodes de vingt-quatre (24) heures.**

**p. ex. : Un employé termine son quart de travail à 22 h et doit retourner au travail le matin suivant à 6 h 30. Il a droit de prendre son repos de dix (10) heures et débiter son quart régulier à 8 h sans perte de salaire. Si l'employé doit se présenter au travail à 6 h 30 en raison de contraintes opérationnelles, il sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) de 6 h 30 à 8 h.**

#### **22.09.01 Les arrangements de quarts fractionnés dans les petites bases**

Lorsque les opérations exigent un quart fractionné, **dans une petite base ou lors d'une affectation hors base**, la Compagnie doit s'assurer qu'il y a des périodes de repos adéquates, c'est-à-dire qu'il doit y avoir au moins une période de repos de dix (10) heures minimum par cycle de vingt-quatre (24) heures. Dans l'éventualité où une période de repos minimale de dix (10) heures ne peut être octroyée, toutes les heures travaillées à la suite du quart de travail seront rémunérées au taux des heures supplémentaires jusqu'à ce que **la période de dix (10) heures soit atteinte.**

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, l'Annexe III doit s'appliquer, sauf entente contraire entre l'employé et la Compagnie.

p. ex. : Un employé sur une affectation hors base travaille de 6 h à 12 h et de 16 h à 23 h 59 durant une période de vingt-quatre (24) heures. L'employé a droit d'être rémunéré au taux des heures supplémentaires entre 16 h et 22 h puisque sa période de repos minimale ne peut être respectée.

**22.10 La Compagnie** s'efforcera, sous réserve de contraintes opérationnelles, de ne pas modifier les heures de début et de fin **du quart** de travail d'un employé.

## **23.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**23.01** Les heures supplémentaires sont des heures de travail non prévues à l'horaire de travail régulier de l'employé.

**23.02** Toutes les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %), sous réserve des autres dispositions de la convention collective.

**23.02.01** Toutes les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur d'une même semaine ou d'un même cycle sont payables au taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) si les premières cinquante (50) heures ont été travaillées durant cette semaine ou ce cycle.

### **23.03 Indemnité de présence**

Tout employé rappelé au travail en dehors de son horaire régulier ou ayant déjà terminé son quart de travail régulier et quitté les lieux de travail, sera rémunéré un minimum de quatre (4) heures au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

### **23.04 Système de roulement des heures supplémentaires**

Le mode de roulement doit assurer une juste répartition des heures supplémentaires. Les listes et le mode de roulement sont établis localement en vertu de ce principe et **du Code canadien du travail. Advenant une erreur dans le système de roulement, l'employé dont le nom aura été omis obtiendra une occasion de travailler les heures supplémentaires manquées ou, à son choix, verra son nom être placé au début de la liste.**

**Toutes les heures supplémentaires seront octroyées par ancienneté de classe. Lorsque la demande d'heures supplémentaires est en conjonction avec un quart de travail, tous les employés qualifiés déjà au travail seront appelés en premier. Dans l'éventualité où les heures**

**supplémentaires ne pourraient être comblées au moyen de ce processus, l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté sera affecté.**

**Certaines affectations pourraient exiger qu'un employé possède des aptitudes particulières (p. ex. travail endoscopique). Dans une telle situation, la Compagnie offrira l'affectation à l'employé ayant le plus d'ancienneté possédant ces aptitudes. Advenant qu'aucun de ces employés possédant les aptitudes n'accepte l'affectation, la Compagnie affectera l'employé ayant le moins d'ancienneté possédant les aptitudes particulières requises.**

### **23.05 Réserve d'heures supplémentaires**

À la demande de l'employé, les crédits d'heures supplémentaires peuvent être comptabilisés et constituer une réserve d'heures. Ce dernier pourra accumuler un maximum de trois (3) semaines de travail.

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

L'employé qui désire prendre des vacances en vertu de ce programme doit en faire la demande par écrit à son responsable, qui autorisera ou non ce congé. Une fois accordées, ces vacances ne pourront être annulées dans les sept (7) jours précédant la période de congé approuvée.

### **23.06 Pause-repas rémunérée**

Les employés assujettis à la présente convention collective bénéficieront d'une pause rémunérée de trente (30) minutes après avoir complété quatre (4) heures de travail supplémentaires à la suite d'un quart de travail régulier.

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

## 24.0 ÉCHANGE DE QUARTS

Tel que convenu lors des négociations de cette convention collective, la Compagnie accepte de maintenir le privilège des échanges de quarts actuellement offerts aux employés.

Ce privilège 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.

Un employé pourra faire travailler son quart de travail par un autre employé à la condition d'en avoir obtenu l'autorisation du superviseur.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les demandes d'échanges de quarts doivent être soumises par écrit au superviseur et approuvées par ce dernier au moins quarante-huit (48) heures précédant le quart de travail en question et porter les signatures des employés visés et du superviseur.

Ces échanges ne sont autorisés que si les intéressés 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.

Dans les cas exceptionnels où l'échange de quarts se fait pour une période d'au moins trois (3) semaines de travail (cycles), la demande d'échange de quarts sera affichée et accordée par ancienneté.

## **25.0 DOSSIER DE L'EMPLOYÉ**

- 25.01** Les instructions écrites relativement à un transfert, une promotion, une rétrogradation, une mesure disciplinaire, un congé sans solde et/ou des vacances, seront placées au dossier de l'employé.
- 25.02** L'employé qui le désire pourra avoir accès à son dossier d'employé avec la Compagnie. Il pourra le consulter en présence de son représentant du Service des ressources humaines dans les deux (2) semaines suivant la demande.
- 25.03** L'employé qui le désire pourra de plus obtenir une copie de son dossier d'employé ou d'une partie de celui-ci.
- 25.04** Le dossier personnel des employés sera tenu entièrement confidentiel. **Les représentants syndicaux** peuvent avoir accès aux renseignements personnels contenus dans ce dossier **avec l'autorisation écrite de l'employé.**
- 25.05** Advenant une erreur de 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 au Service de la paie. Toute autre erreur sera corrigée sur la paie subséquente de l'employé.
- 25.06** Advenant une erreur qui aurait été en faveur de l'employé, un maximum de quinze pour cent (15 %) sera retenu du salaire brut de l'employé, par période de paie, jusqu'au remboursement des montants dus. Il est de la responsabilité de l'employé de signaler à l'employeur toute erreur sur la paie.
- 25.07** **Les employés seront payés par dépôt direct** toutes les deux (2) semaines, et **ce salaire est établi en fonction du salaire annuel. Les bordereaux de paie seront envoyés aux employés par courrier électronique.**

## **26.0 SOUS-TRAITANCE**

### **26.01 Application**

La Compagnie n'aura pas recours à la sous-traitance dans le but de réduire le nombre de postes permanents ou de faire disparaître une classe au sein de l'unité d'accréditation.

La sous-traitance ne sera utilisée que dans les circonstances suivantes :

- a) Afin de finaliser l'acquisition de nouveaux appareils ou les modifications sur ces derniers;
- b) Dans des situations nécessitant de l'équipement et/ou du matériel n'étant pas à la disponibilité de la Compagnie;
- c) Dans les situations où la nature ou le volume de travail sont tels qu'ils ne justifient pas les dépenses en capital ou d'opération impliquées;
- d) Dans les situations où les connaissances, compétences, habiletés ou systèmes en place n'assurent pas un coût de production avantageux;
- e) Dans les situations où le volume de travail résulterait en des fluctuations du niveau d'emploi indésirable;

**26.02** La Compagnie s'engage à informer le syndicat par écrit et à discuter de la nécessité et de la pertinence de toute sous-traitance. À moins d'une situation exceptionnelle, un préavis d'au moins quatorze (14) jours sera donné et devra décrire les raisons de toute sous-traitance. Dans le cas où le délai ne peut être respecté, le syndicat en sera avisé le plus rapidement possible.

Il est entendu que ces discussions porteront sur la recherche de moyens possibles pour éviter de recourir à la sous-traitance.

Dans les cas de mises à pied, le Syndicat et la Compagnie se

rencontreront et examineront les stratégies pour atténuer l'impact de ces mises à pied. Ces stratégies peuvent comprendre, sans pour autant y être limité, le travail partagé, la révision des contrats en sous-traitance déjà existants, l'étude des dispositions de la convention collective qui pourrait faire en sorte qu'il soit économiquement réalisable d'accomplir les contrats à l'interne, etc. Lors de telles discussions, la Compagnie fournira les données financières pertinentes pour rendre de telles évaluations possibles.

## **27.0 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

**27.01** La Compagnie reconnaît les représentants syndicaux dûment identifiés par le Syndicat.

**27.02** Le Syndicat choisira les représentants sus-mentionnés et transmettra par écrit les noms de ces représentants à la Compagnie. De plus, le syndicat doit faire part de tout changement subséquent, y compris toutes additions ou retraits des représentants, tel qu'énoncé dans les Statuts du Syndicat.

**27.03** Le Syndicat reconnaît que ses dirigeants, ses délégués et les membres des comités définis dans 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.

**27.04** Un employé qui désire s'absenter du travail en vertu de l'article 27.03, devra en faire la demande auprès de son supérieur qui autorisera celle-ci selon les politiques et horaires d'opérations. Cette permission ne sera pas indûment refusée.

**27.05** La Compagnie convient de fournir un espace 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 de travail, doit être approuvé au préalable par **la Compagnie. L'autorisation de la Compagnie ne sera**

**pas refusée sans un motif valable.**

De plus, les employés ne pourront porter de vêtements ou objets de parure à caractère politique sur les lieux de travail à moins d'en avoir obtenu l'autorisation au préalable par **la Compagnie**.

**27.06** La Compagnie libérera et rémunérera trois (3) représentants à **Dorval et deux (2) à Toronto** pour les heures passées avec la Compagnie pour les rencontres mensuelles de relations de travail. **La Compagnie libérera également un représentant à Vancouver aux fins des réunions avec les relations de travail.**

Il est entendu par la présente que les heures passées à assister aux réunions du comité des relations du travail avec la Compagnie seront considérées comme des heures travaillées et seront traitées conformément aux dispositions applicables.

**27.07** Sous réserve que la Compagnie puisse raisonnablement se dispenser des services des employés visés pendant la durée du congé, la Compagnie accorde un congé pour affaires syndicales à **trois (3) employés à Montréal, deux (2) à Toronto et un (1) à Vancouver**. La demande doit être effectuée auprès de la Compagnie au moins deux (2) semaines avant ledit congé qui ne pourra être accordé pendant une période d'affluence. Le total des congés accordés ne pourra pas excéder **soixante-dix (70)** jours par année civile. La Compagnie paiera le salaire de l'employé qui sera remboursé par le Syndicat qui paiera également les frais afférents. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, ce temps ne sera pas considéré comme du temps travaillé. Ces congés excluent les absences prévues aux articles 27.03, 27.06 et 27.08.

**Ces congés couvrent les réunions du comité exécutif de la section locale.**

**27.08** La Compagnie libérera quatre (4) représentants, **le chef**

**délégué d'atelier de Montréal plus un autre et les chefs délégués d'atelier de Toronto et Vancouver, pour les négociations entourant le renouvellement de la convention collective. Le Syndicat remboursera à la Compagnie la moitié de tous les frais encourus lors des négociations avec la Compagnie. Lorsque le jour de congé d'un employé tombe durant les négociations avec la Compagnie ou durant les pré-négociations, il a droit de prendre un jour de congé en compensation conformément aux dispositions stipulées ci-dessus à l'article 23.05. Le Syndicat remboursera à la Compagnie les salaires de ces journées de congé compensatoires.**

**Les frais de transport encourus par les membres du comité syndical de négociation durant les négociations et les pré-négociations seront remboursés conformément à la lettre d'entente n° 16.**

**27.09** Les rencontres mentionnées à l'article 27.06 ne doivent pas être considérées comme remplaçant la procédure de réclamation (article 17).

**27.10** **Le chef délégué d'atelier à la base principale aura accès, si possible, à un bureau ou un espace dans le lieu de travail équipé d'une ligne téléphonique et d'une ligne de télécopieur.** Une filière verrouillée et sécuritaire sera disponible pour l'usage exclusif du Syndicat.

**27.11** Le chef délégué d'atelier de Toronto sera libéré pour un total de dix (10) heures par semaine.

Le chef délégué d'atelier de Vancouver sera libéré pour un total de quatre (4) heures par semaine.

Le chef délégué d'atelier de **Dorval** sera libéré pour un total de vingt (20) heures par semaine.

Remarque : Le but de cet article est d'offrir une représentation

syndicale tout en tenant compte des niveaux de personnel et des besoins opérationnels. Une telle libération de temps sera accordée durant le jour **conformément à la pratique qui prévaut actuellement.**

## **28.0 MUTATIONS**

**28.01** D'un lieu de travail à un autre (par exemple : rampe, hangar, Dorval-Mirabel) :

**28.01.01** Une fois par année, au début du mois d'avril, **en autant qu'il réponde aux exigences du poste pour lequel il a postulé, un employé pourra en déplacer un autre ayant moins d'ancienneté dans un autre lieu de travail. Les exigences du poste doivent être pertinentes et en rapport avec la nature des fonctions et tâches.** La période sera de deux (2) ans dans le cas des postes reliés aux contrats d'entretien extérieur.

**28.01.02** L'application du principe qui précède s'effectuera selon les modalités administratives établies en accord avec le syndicat local.

**28.01.03** Dans l'éventualité où un poste devenait vacant dans un lieu de travail, un affichage sera effectué si l'employeur décide de le combler.

**28.02 D'une base à une autre :**

**28.02.01** Un poste devra être déclaré permanent avant qu'une mutation ait lieu.

**28.02.02** La mutation sera accordée à l'employé le plus ancien s'il rencontre les exigences du poste, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions et des tâches à l'intérieur d'un groupe de métier et d'une classe.

**28.02.03** Les mutations ne seront accordées que si aucun employé ne peut combler le poste à la base où l'ouverture existe et si aucun employé n'a de droit de rappel dans cette classe à la base visée.

### **28.03 Frais de déménagement :**

La Compagnie remboursera des frais raisonnables de déménagement lorsqu'elle demandera à un membre de l'unité d'accréditation d'être relocalisé à l'extérieur de la base d'attache.

Une fois dans la carrière de l'employé, la Compagnie remboursera des frais raisonnables de déménagement lors d'une demande de mutation ou de promotion d'un employé à une autre base

## **29.0 RÉORGANISATION DE LA STRUCTURE DE LA COMPAGNIE**

En cas de transfert de propriété, de fusion de la Compagnie avec une autre entreprise ou de modification quelconque à sa personnalité juridique, la convention restera en vigueur. De plus, l'acte d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles et existante alors n'en serait affecté d'aucune façon, sauf règlements ou instructions contraires de cet organisme. La Compagnie entamera des négociations avec le Syndicat ayant pour objet la protection de l'ancienneté des employés et autres dispositions de la convention. À défaut d'un accord, les dispositions du Code canadien du travail s'appliqueraient.

## **30.0 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

**30.01** 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.

L'employeur tentera de relocaliser au sein de la Compagnie tout employé touché par un changement technologique et lui donnera la formation requise.

## **31.0 CONGÉS SANS SOLDE**

Si les besoins en personnel le permettent, un employé peut obtenir, sur demande écrite au Service des ressources humaines, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. **Le Service des ressources humaines répondra à la demande dans les quatorze (14) jours de la réception de ladite demande.**

Les modalités de l'autorisation doivent être établies par écrit et une copie doit être remise au Syndicat.

L'employé qui désire continuer à contribuer aux avantages sociaux durant un congé sans solde doit en aviser par écrit la Compagnie avant son départ (ceci inclut d'autres congés tels que les congés de maternité, d'adoption, etc.).

L'employé en congé sans solde continuera d'accumuler son ancienneté sauf aux fins de progression salariale et d'acquisition de droits aux vacances.

Conformément à l'article 8.01, un employé prêt à prendre un congé sans solde pour empêcher la mise à pied d'un autre employé, continuera d'accumuler son ancienneté aux fins de la progression salariale et de l'acquisition des droits aux vacances.

## **32.0 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

**32.01** Le choix des candidats pour les besoins de formation se fera selon l'ordre et les critères suivants :

- 1- Détenteur d'une licence de la Compagnie.
- 2- Détenteur d'une licence du ministère des Transports (T.E.A.)
- 3- Employé ayant réussi tous les examens en vue de l'obtention d'une licence du ministère des Transports.
- 4- Ancienneté au sein de la classe.

Il est entendu que la sélection des candidats se fera en fonction des besoins opérationnels du lieu de travail et en consultation avec le Syndicat.

### **32.02 Incitatif à l'éducation et à la formation professionnelle**

Un employé qui demande un jour de congé afin de passer des examens académiques et/ou des examens du ministère des Transports se verra accorder cette journée en totalité et à ses frais, sauf si l'employé a un horaire de travail incluant un ou des jours de congé du lundi au vendredi et qu'il demande un jour de congé pour passer des examens du ministère des Transports.

L'employé aura l'option d'utiliser sa réserve d'heures supplémentaires, selon l'article 23.05, de prendre une journée de vacances ou de prendre une journée à ses frais.

L'employé devra faire sa demande de congé au plus tard une semaine avant la date de l'examen.

L'employé devra être en mesure de justifier son inscription à des cours et/ou des examens ainsi que les dates des examens.

**32.03** Afin de permettre l'acquisition d'une expertise additionnelle, à coût égal et, s'il possède la compétence nécessaire, l'employeur favorisera l'employé plutôt qu'un sous-traitant afin de coordonner une vérification de type C ou D chez un sous-traitant. Si la liste de rappel comporte un ou plusieurs employés, l'employeur a l'obligation d'offrir le poste par ancienneté, y compris aux employés sur la liste de rappel, les mêmes conditions relativement aux coûts et aux compétences continuant de s'appliquer. Les employés acceptant cette affectation seront couverts par lettre-contrat, dont copie sera remise au Syndicat.

**32.04** La Compagnie remboursera tous les frais d'examen de Transports Canada encourus par un employé pour obtenir une licence **appropriée** par cet organisme **sur présentation d'une preuve de réussite à l'examen.**

**32.05** La Compagnie reconnaît l'avantage aux employés désirant poursuivre un niveau plus élevé d'éducation en rapport avec leur métier. Les frais de scolarité de l'employé seront remboursés à l'employé conformément à la politique de la Compagnie. Cette politique peut être examinée à partir du système interne « Intranet ».

**32.06** **La Compagnie paiera les frais de renouvellement d'une licence émise par Transports Canada.**

### **33.0 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**33.01** La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa ratification et le demeure jusqu'au 30 avril **2011**.

**33.02** La présente convention collective continue, à compter du 30 avril **2011**, à engager les parties d'année en année, sauf avis écrit par l'une ou l'autre des parties de son désir de la réviser. Cet avis doit être soumis dans les cent vingt (120) jours précédant la date d'expiration de la convention **collective**. Dans l'éventualité d'un tel avis, la convention collective demeure pleinement en vigueur pendant la durée des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

**33.03** Étant donné la procédure prévue pour la convention collective et les exigences du Code du travail en vue du règlement des différends, le Syndicat s'engage à ne pas déclencher de grève et la compagnie s'engage à ne procéder à aucun lock-out pendant la durée de la convention collective.

**33.04** 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 devra pas invalider les autres clauses de cette convention qui demeurera en vigueur.

**33.05** Les annexes et les lettres d'entente annexées aux présentes font

partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce 14<sup>e</sup> jour de  
Mai 2007.

  
Michael DiIorio

Vice-président principal, opérations  
techniques et Service clientèle

  
Suzanne Viens

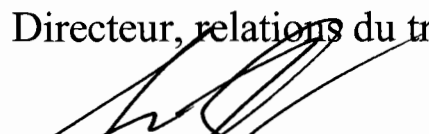
Vice-présidente, ressources humaines

  
John Dacoulis

Directeur principal, maintenance et  
ingénierie

  
Michel Noreau

Directeur, relations du travail

  
Jean-François Lemay

Avocat

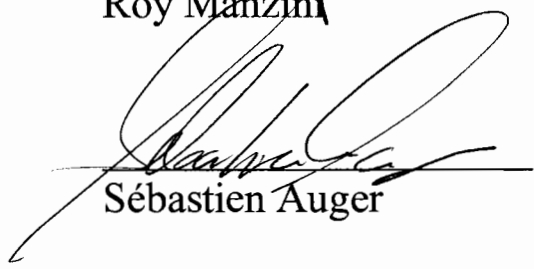
AIR TRANSAT A.T. INC.

  
Yves Constantin

  
Mathieu Miller

  
Michel Pelot

  
Roy Manzini

  
Sébastien Auger

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

## ANNEXE 1

### DESCRIPTION DES UNIFORMES

Applicable aux employés à temps plein : Groupes de métier I (à l'exception des instructeurs), II, III, IV, V, VI et VII, expéditeurs et planificateurs de passerelle.

Une fois par année, l'employé se voit octroyer la valeur équivalente de l'ensemble des vêtements qui suit **d'un minimum de trois cent cinquante dollars (350,00 \$)** :

- 3 pantalons
- 3 chemises ou polos à manches courtes
- 3 chemises ou polos à manches longues
- 3 combinaisons d'été

Les employés peuvent modifier les quantités mentionnées ci-dessus, sous réserve que la valeur totale de l'ensemble soit la même.

Les articles qui suivent peuvent être octroyés à un employé sur approbation de la Compagnie et à la fréquence déterminée par cette dernière : un (1) parka, un (1) manteau trois saisons, un (1) imperméable, une (1) combinaison d'hiver ou un (1) pantalon d'hiver.

Un (1) sarrau **ou un (1) pantalon et une (1) chemise** sera fourni aux instructeurs.

**ANNEXE II  
SALAIRES ET PRIMES**

**Groupe I**

**A) Techniciens en mécanique d'aéronefs / Techniciens en avionique d'aéronefs :**

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche sans formation	30 560 \$	30 866 \$	31 483 \$	31 798 \$	32 434 \$	32 758 \$	33 741 \$	34 753 \$
2	Échelon d'embauche avec diplôme d'études professionnelles ou l'équivalent ou formation militaire ou avoir été grade 1 pendant six (6) mois	32 825 \$	33 153 \$	33 816 \$	34 154 \$	34 837 \$	35 186 \$	36 241 \$	37 328 \$
3	Échelon d'embauche avec formation collégiale ou deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant six (6) mois	36 219 \$	36 581 \$	37 313 \$	37 686 \$	38 440 \$	38 824 \$	39 989 \$	41 189 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant six (6) mois	37 351 \$	37 725 \$	38 479 \$	38 864 \$	39 641 \$	40 038 \$	41 239 \$	42 476 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant six (6) mois	40 182 \$	40 584 \$	41 395 \$	41 809 \$	42 646 \$	43 072 \$	44 364 \$	45 695 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant six (6) mois	45 275 \$	45 727 \$	46 642 \$	47 108 \$	48 051 \$	48 531 \$	49 987 \$	51 487 \$

\* Le technicien en mécanique d'aéronefs ayant terminé tous les examens et en attente d'un cours d'aéronef dans le but d'obtenir une licence M reconnue par Transports Canada ou le technicien en avionique d'aéronefs qui obtiendra la licence E reconnue par Transports Canada sera promu au grade 7. Ce changement entrera en vigueur à la date de réussite du dernier examen dans le cas du technicien en mécanique d'aéronefs et à la date de validation de la licence E pour le technicien en avionique d'aéronefs. Cette nouvelle date sera retenue aux fins de progression salariale.

**A) Techniciens en mécanique d'aéronefs / Techniciens en avionique d'aéronefs (suite) :**

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	48 104 \$	48 585 \$	49 557 \$	50 052 \$	51 054 \$	51 564 \$	53 111 \$	54 704 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	51 501 \$	52 016 \$	53 056 \$	53 587 \$	54 658 \$	55 205 \$	56 861 \$	58 567 \$
9	Huit (8) ans d'expérience ou avoir été grade 8 pendant douze (12) mois	53 765 \$	54 303 \$	55 389 \$	55 943 \$	57 062 \$	57 632 \$	59 361 \$	61 142 \$
10	Neuf (9) ans d'expérience ou avoir été grade 9 pendant douze (12) mois	54 329 \$	54 873 \$	55 970 \$	56 530 \$	57 660 \$	58 237 \$	59 984 \$	61 784 \$
11	Douze (12) mois d'expérience au grade 10	56 593 \$	57 159 \$	58 302 \$	58 885 \$	60 062 \$	60 663 \$	62 483 \$	64 357 \$

\* Le technicien en mécanique d'aéronefs ayant terminé tous les examens et en attente d'un cours d'aéronef dans le but d'obtenir une licence M reconnue par Transports Canada ou le technicien en avionique d'aéronefs qui obtiendra une licence E reconnue par Transports Canada verra sa date d'embauche devancée de six (6) mois aux fins des progressions salariales à venir.

**B) Techniciens annotés en mécanique d'aéronefs / Techniciens annotés en avionique d'aéronefs / Techniciens annotés d'atelier en mécanique d'aéronefs / Techniciens annotés d'atelier en avionique d'aéronefs :**

\* La compagnie déterminera le nombre d'employés requis dans les catégories B et C, conformément à ses besoins opérationnels. De telles promotions se feront en vertu de l'article 6. La date de promotion sera retenue aux fins de progression salariale.

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Licence M8 ou E et avoir été grade 10 pendant douze (12) mois, et de zéro à douze (0-12) mois de certification des aéronefs de la compagnie	59 423 \$	60 017 \$	61 218 \$	61 830 \$	63 067 \$	63 697 \$	65 608 \$	67 576 \$
2	Licence M8 ou E et vingt-quatre (24) mois ou plus de certification des aéronefs de la compagnie ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	61 121 \$	61 733 \$	62 967 \$	63 597 \$	64 869 \$	65 518 \$	67 483 \$	69 508 \$
3	Licence M8 ou E et trente-six (36) mois ou plus de certification des aéronefs de la compagnie ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	63 951 \$	64 590 \$	65 882 \$	66 541 \$	67 872 \$	68 551 \$	70 607 \$	72 725 \$
4	Licence M8 ou E et quarante-huit (48) mois ou plus de certification des aéronefs de la compagnie ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	66 214 \$	66 876 \$	68 214 \$	68 896 \$	70 274 \$	70 977 \$	73 106 \$	75 299 \$
5	Licence M8 ou E et soixante (60) mois ou plus de certification des aéronefs de la compagnie ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	67 913 \$	68 592 \$	69 964 \$	70 663 \$	72 076 \$	72 797 \$	74 981 \$	77 230 \$
6	Licence M8 ou E et soixante-douze (72) mois ou plus de certification des aéronefs de la compagnie ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	70 742 \$	71 450 \$	72 879 \$	73 607 \$	75 079 \$	75 830 \$	78 105 \$	80 448 \$

### C) Inspecteurs :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1		74 981 \$	75 731 \$	77 246 \$	78 018 \$	79 578 \$	80 374 \$	82 785 \$	85 269 \$
2	Avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	76 481 \$	77 245 \$	78 790 \$	79 578 \$	81 170 \$	81 981 \$	84 441 \$	86 974 \$

### C.1) Instructeurs :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche avec les qualifications nécessaires	70 039 \$	70 740 \$	72 154 \$	72 876 \$	74 334 \$	75 077 \$	77 329 \$	79 649 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	72 162 \$	72 884 \$	74 341 \$	75 085 \$	76 586 \$	77 352 \$	79 673 \$	82 063 \$

## Groupe II

### D) Préposés à l'entretien d'aéronefs :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche sans expérience	25 287 \$	25 540 \$	26 050 \$	26 311 \$	26 837 \$	27 106 \$	27 919 \$	28 756 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	27 626 \$	27 902 \$	28 460 \$	28 745 \$	29 319 \$	29 613 \$	30 501 \$	31 416 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	29 325 \$	29 618 \$	30 211 \$	30 513 \$	31 123 \$	31 434 \$	32 377 \$	33 349 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	31 346 \$	31 659 \$	32 292 \$	32 615 \$	33 267 \$	33 600 \$	34 608 \$	35 646 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	33 375 \$	33 709 \$	34 383 \$	34 727 \$	35 422 \$	35 776 \$	36 849 \$	37 955 \$

**E) Mécaniciens d'intérieur :**

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche sans expérience	30 560 \$	38 866 \$	31 483 \$	31 798 \$	32 434 \$	32 758 \$	33 741 \$	34 753 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant six (6) mois	33 390 \$	33 724 \$	34 398 \$	34 742 \$	35 437 \$	35 791 \$	36 865 \$	37 971 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant six (6) mois	36 219 \$	36 581 \$	37 313 \$	37 686 \$	38 440 \$	38 824 \$	39 989 \$	41 189 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant six (6) mois	39 051 \$	39 441 \$	40 230 \$	40 632 \$	41 445 \$	41 859 \$	43 115 \$	44 409 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant six (6) mois	41 879 \$	42 298 \$	43 144 \$	43 575 \$	44 447 \$	44 891 \$	46 238 \$	47 625 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	44 709 \$	45 156 \$	46 059 \$	46 519 \$	47 450 \$	47 924 \$	49 362 \$	50 843 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	47 539 \$	48 015 \$	48 975 \$	49 465 \$	50 454 \$	50 958 \$	52 487 \$	54 062 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	50 369 \$	50 872 \$	51 890 \$	52 409 \$	53 457 \$	53 991 \$	55 611 \$	57 279 \$

## **GROUPE III**

### **F) Tôliers :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche sans expérience	30 560 \$	30 866 \$	31 483 \$	31 798 \$	32 434 \$	32 758 \$	33 741 \$	34 753 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	32 825 \$	33 153 \$	33 816 \$	34 154 \$	34 837 \$	35 186 \$	36 241 \$	37 328 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	34 523 \$	34 868 \$	35 565 \$	35 921 \$	36 640 \$	37 006 \$	38 116 \$	39 260 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	37 351 \$	37 725 \$	38 479 \$	38 864 \$	39 641 \$	40 038 \$	41 239 \$	42 476 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	40 182 \$	40 584 \$	41 395 \$	41 809 \$	42 646 \$	43 072 \$	44 364 \$	45 695 \$

### G) Techniciens en structure :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche sans expérience	30 560 \$	30 866 \$	31 483 \$	31 798 \$	32 434 \$	32 758 \$	33 741 \$	34 753 \$
2	Échelon d'embauche avec formation collégiale ou militaire ou avoir été grade 1 pendant six (6) mois	32 825 \$	33 153 \$	33 816 \$	34 154 \$	34 837 \$	35 186 \$	36 241 \$	37 328 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant six (6) mois	36 219 \$	36 581 \$	37 313 \$	37 686 \$	38 440 \$	38 824 \$	39 989 \$	41 189 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant six (6) mois	37 351 \$	37 725 \$	38 479 \$	38 864 \$	39 641 \$	40 037 \$	41 239 \$	42 476 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant six (6) mois	40 182 \$	40 584 \$	41 395 \$	41 809 \$	42 646 \$	43 072 \$	44 364 \$	45 695 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant six (6) mois	45 275 \$	45 727 \$	46 642 \$	47 108 \$	48 051 \$	48 531 \$	49 987 \$	51 487 \$

\*Le technicien en structure qui obtient une licence S reconnue par Transports Canada sera promu au grade 7 du technicien structure. Ce changement entrera en vigueur à la date de validation de la licence et cette date sera retenue aux fins de progression salariale.

**G) Techniciens en structure (suite) :**

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	48 104 \$	48 585 \$	49 557 \$	50 053 \$	51 054 \$	51 564 \$	53 111 \$	54 704 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	51 501 \$	52 016 \$	53 056 \$	53 587 \$	54 658 \$	55 205 \$	56 861 \$	58 567 \$
9	Huit (8) ans d'expérience ou avoir été grade 8 pendant douze (12) mois	53 765 \$	54 303 \$	55 389 \$	55 943 \$	57 062 \$	57 632 \$	59 361 \$	61 142 \$
10	Neuf (9) ans d'expérience ou avoir été grade 9 pendant douze (12) mois	54 329 \$	54 873 \$	55 970 \$	56 530 \$	57 660 \$	58 237 \$	59 984 \$	61 784 \$
11	Douze (12) mois d'expérience au grade 10	56 593 \$	57 159 \$	58 302 \$	58 885 \$	60 062 \$	60 663 \$	62 483 \$	64 357 \$

\* Le technicien en structure qui obtient une licence S reconnue par Transports Canada verra sa date d'embauche devancée de six (6) mois aux fins du calcul des progressions salariales à venir.

## H) Techniciens annotés en structure :

La compagnie déterminera le nombre d'employés requis à la catégorie H, selon ses besoins opérationnels. La date de promotion sera retenue aux fins de progression salariale.

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Licence S	59 423 \$	60 017 \$	61 218 \$	61 830 \$	63 067 \$	63 697 \$	65 608 \$	67 576 \$
2	Avoir été grade un (1) pendant douze (12) mois	61 121 \$	61 733 \$	62 967 \$	63 597 \$	64 869 \$	65 518 \$	67 483 \$	69 508 \$
3	Avoir été grade deux (2) pendant douze (12) mois	63 951 \$	64 590 \$	65 882 \$	66 541 \$	67 872 \$	68 551 \$	70 607 \$	72 725 \$
4	Avoir été grade trois (3) pendant douze (12) mois	66 214 \$	66 876 \$	68 214 \$	68 896 \$	70 274 \$	70 977 \$	73 106 \$	75 299 \$
5	Avoir été grade quatre (4) pendant douze (12) mois	67 913 \$	68 592 \$	69 964 \$	70 663 \$	72 076 \$	72 797 \$	74 981 \$	77 231 \$
6	Avoir été grade cinq (5) pendant douze (12) mois	70 742 \$	71 450 \$	72 879 \$	73 607 \$	75 079 \$	75 830 \$	78 105 \$	80 448 \$

## GROUPE IV

### I) Mécaniciens au sol :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche sans expérience	30 560 \$	30 866 \$	31 483 \$	31 798 \$	32 434 \$	32 758 \$	33 741 \$	34 753 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant six (6) mois	32 825 \$	33 153 \$	33 816 \$	34 154 \$	34 837 \$	35 186 \$	36 241 \$	37 328 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant six (6) mois	36 219 \$	36 581 \$	37 313 \$	37 686 \$	38 440 \$	38 824 \$	39 989 \$	41 189 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant six (6) mois	37 351 \$	37 725 \$	38 479 \$	38 864 \$	39 641 \$	40 038 \$	41 239 \$	42 476 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant six (6) mois	40 182 \$	40 584 \$	41 395 \$	41 809 \$	42 646 \$	43 072 \$	44 364 \$	45 695 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant six (6) mois	45 275 \$	45 727 \$	46 642 \$	47 108 \$	48 051 \$	48 531 \$	49 987 \$	51 487 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	48 104 \$	48 585 \$	49 557 \$	50 053 \$	51 054 \$	51 564 \$	53 111 \$	54 704 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	51 501 \$	52 016 \$	53 056 \$	53 587 \$	54 658 \$	55 205 \$	56 861 \$	58 567 \$
9	Huit (8) ans d'expérience ou avoir été grade 8 pendant douze (12) mois	53 765 \$	54 303 \$	55 389 \$	55 943 \$	57 062 \$	57 632 \$	59 361 \$	61 142 \$
10	Neuf (9) ans d'expérience ou avoir été grade 9 pendant douze (12) mois	54 329 \$	54 873 \$	55 970 \$	56 530 \$	57 660 \$	58 237 \$	59 984 \$	61 784 \$
11	Avoir été grade 10 pendant douze (12) mois	56 593 \$	57 159 \$	58 302 \$	58 885 \$	60 062 \$	60 663 \$	62 483 \$	64 357 \$

## **GROUPE V**

### **Promotions et mutations**

L'employé promu ou muté à une autre classe ne verra pas son salaire réduit et continuera sa progression selon sa nouvelle classe, sauf si l'employé provient du groupe II ou du groupe V, auquel cas son salaire est maintenu jusqu'à ce que l'ancienneté accumulée dans sa nouvelle classe lui permette de progresser de nouveau. À cette fin et dans ce contexte, l'ancienneté requise est établie à six (6) mois plutôt que douze (12) mois pour chaque changement d'échelon.

En cas de mutation, l'expérience acquise en dehors de la Compagnie dans la nouvelle classe est reconnue aux fins de progression salariale.

## J) Magasiniers :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche sans expérience	25 287 \$	25 540 \$	26 050 \$	26 311 \$	26 837 \$	27 106 \$	27 919 \$	28 756 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant six (6) mois	27 626 \$	27 902 \$	28 460 \$	28 745 \$	29 319 \$	29 612 \$	30 501 \$	31 416 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant six (6) mois	29 466 \$	29 760 \$	30 356 \$	30 659 \$	31 272 \$	31 585 \$	32 533 \$	33 509 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant six (6) mois	31 555 \$	31 870 \$	32 508 \$	32 833 \$	33 489 \$	33 824 \$	34 839 \$	35 884 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant six (6) mois	33 646 \$	33 982 \$	34 662 \$	35 008 \$	35 709 \$	36 066 \$	37 148 \$	38 262 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	35 735 \$	36 092 \$	36 814 \$	37 182 \$	37 926 \$	38 305 \$	39 454 \$	40 638 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	37 825 \$	38 203 \$	38 967 \$	39 357 \$	40 144 \$	40 545 \$	41 762 \$	43 014 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	39 915 \$	40 314 \$	41 120 \$	41 531 \$	42 362 \$	42 786 \$	44 069 \$	45 391 \$
9	Avoir été grade 8 pendant douze (12) mois	41 879 \$	42 298 \$	43 144 \$	43 575 \$	44 447 \$	44 891 \$	46 238 \$	47 625 \$

**K) Chauffeurs – Magasin :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche sans expérience	24 407 \$	24 651 \$	25 144 \$	25 395 \$	25 903 \$	26 162 \$	26 947 \$	27 755 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	26 625 \$	25 882 \$	26 399 \$	26 663 \$	27 197 \$	27 469 \$	28 293 \$	29 141 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	26 908 \$	27 177 \$	27 720 \$	27 997 \$	28 557 \$	28 843 \$	29 708 \$	30 599 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	28 253 \$	28 536 \$	29 106 \$	29 397 \$	29 985 \$	30 285 \$	31 194 \$	32 129 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	29 664 \$	29 960 \$	30 559 \$	30 865 \$	31 482 \$	31 797 \$	32 751 \$	33 734 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	31 148 \$	31 459 \$	32 088 \$	32 409 \$	33 057 \$	33 388 \$	34 390 \$	35 421 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	32 705 \$	33 032 \$	33 693 \$	34 030 \$	34 711 \$	35 058 \$	36 109 \$	37 193 \$

## L) Commis principaux – magasin:

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1		35 657 \$	36 013 \$	36 733 \$	37 101 \$	37 843 \$	38 221 \$	39 368 \$	40 549 \$

### L.1) Commis – Magasin :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche	23 347 \$	23 580 \$	24 052 \$	24 292 \$	24 778 \$	25 026 \$	25 777 \$	26 550 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	24 408 \$	24 652 \$	25 145 \$	25 396 \$	25 904 \$	26 163 \$	26 948 \$	27 756 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	25 469 \$	25 724 \$	26 239 \$	26 501 \$	27 031 \$	27 301 \$	28 120 \$	28 963 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	26 530 \$	26 795 \$	27 331 \$	27 605 \$	28 157 \$	28 438 \$	29 291 \$	30 170 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	27 591 \$	27 867 \$	28 424 \$	28 708 \$	29 283 \$	29 575 \$	30 463 \$	31 377 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	29 183 \$	29 475 \$	30 065 \$	30 365 \$	30 972 \$	31 282 \$	32 221 \$	33 187 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	30 775 \$	31 083 \$	31 705 \$	32 022 \$	32 662 \$	32 989 \$	33 979 \$	34 998 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	33 959 \$	34 298 \$	34 984 \$	35 334 \$	36 041 \$	36 401 \$	37 493 \$	38 618 \$

## **GROUPE VI**

### **M) Préposés aux bâtiments :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche	25 287 \$	25 540 \$	26 050 \$	26 311 \$	26 837 \$	27 106 \$	27 919 \$	28 756 \$
2	Avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	27 626 \$	27 902 \$	28 460 \$	28 745 \$	29 319 \$	29 613 \$	30 501 \$	31 416 \$
3	Avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	28 763 \$	29 051 \$	29 632 \$	29 928 \$	30 526 \$	30 832 \$	31 757 \$	32 709 \$

### **N) Préposés à l'entretien du hangar :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche	25 287 \$	25 540 \$	26 050 \$	26 311 \$	26 837 \$	27 106 \$	27 919 \$	28 756 \$
2	Avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	27 626 \$	27 902 \$	28 460 \$	28 745 \$	29 319 \$	29 613 \$	30 501 \$	31 416 \$
3	Avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	28 763 \$	29 051 \$	29 632 \$	29 928 \$	30 526 \$	30 832 \$	31 757 \$	32 709 \$

## GROUPE VII

### O) Préposés au remorquage d'avions :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche avec jusqu'à un (1) an d'expérience et une licence D valide	30 902 \$	31 211 \$	31 835 \$	32 154 \$	32 797 \$	33 125 \$	34 118 \$	35 142 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	33 109 \$	33 440 \$	34 109 \$	34 450 \$	35 139 \$	35 491 \$	36 555 \$	37 652 \$
3	Avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	35 317 \$	35 671 \$	36 384 \$	36 748 \$	37 483 \$	37 858 \$	38 993 \$	40 163 \$

## GROUPE VIII

### P) Commis – entrée de données :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche	25 469 \$	25 724 \$	26 239 \$	26 501 \$	27 030 \$	27 301 \$	28 120 \$	28 964 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	27 591 \$	27 867 \$	28 424 \$	28 708 \$	29 283 \$	29 575 \$	30 463 \$	31 377 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	29 295 \$	29 588 \$	30 180 \$	30 482 \$	31 092 \$	31 402 \$	32 345 \$	33 315 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	31 019 \$	31 329 \$	31 956 \$	32 276 \$	32 921 \$	33 250 \$	34 248 \$	35 275 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	32 743 \$	33 070 \$	33 732 \$	34 069 \$	34 751 \$	35 098 \$	36 151 \$	37 236 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	34 466 \$	34 810 \$	35 507 \$	35 862 \$	36 579 \$	36 945 \$	38 053 \$	39 195 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	36 190 \$	36 551 \$	37 283 \$	37 655 \$	38 408 \$	38 793 \$	39 956 \$	41 155 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	37 911 \$	38 290 \$	39 056 \$	39 447 \$	40 236 \$	40 638 \$	41 857 \$	43 113 \$

## GROUPE IX

### Q) Spécialistes de flotte :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche avec une éducation supérieure en entretien d'aéronefs	46 694 \$	47 160 \$	48 104 \$	48 585 \$	49 556 \$	50 052 \$	51 554 \$	53 100 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	48 876 \$	49 365 \$	50 352 \$	50 856 \$	51 873 \$	52 392 \$	53 964 \$	55 582 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	50 587 \$	51 093 \$	52 115 \$	52 636 \$	53 688 \$	54 225 \$	55 852 \$	57 528 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	52 357 \$	52 880 \$	53 938 \$	54 477 \$	55 567 \$	56 122 \$	57 806 \$	59 540 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	54 189 \$	54 730 \$	55 825 \$	56 383 \$	57 511 \$	58 086 \$	59 829 \$	61 623 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	56 085 \$	56 646 \$	57 778 \$	58 356 \$	59 523 \$	60 119 \$	61 922 \$	63 780 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	58 047 \$	58 628 \$	59 800 \$	60 398 \$	61 606 \$	62 222 \$	64 089 \$	66 012 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	60 078 \$	60 679 \$	61 892 \$	62 511 \$	63 762 \$	64 399 \$	66 331 \$	68 321 \$
9	Huit (8) ans d'expérience ou avoir été grade 8 pendant douze (12) mois	62 180 \$	62 802 \$	64 058 \$	64 699 \$	65 993 \$	66 653 \$	68 652 \$	70 712 \$
10	Neuf (9) ans d'expérience ou avoir été grade 9 pendant douze (12) mois	64 356 \$	64 999 \$	66 299 \$	66 962 \$	68 302 \$	68 985 \$	71 054 \$	73 186 \$

## GROUPE X

### R) Planificateurs principaux – entretien d’aéronefs :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1		53 558 \$	54 094 \$	55 176 \$	55 728 \$	56 842 \$	57 411 \$	59 133 \$	60 907 \$

### R.1) Planificateurs – entretien d’aéronefs :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche avec une éducation supérieure en entretien d'aéronefs	31 836 \$	32 155 \$	32 798 \$	33 126 \$	33 788 \$	34 126 \$	35 150 \$	36 204 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	33 056 \$	33 387 \$	34 054 \$	34 395 \$	35 083 \$	35 434 \$	36 497 \$	37 592 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	34 903 \$	35 252 \$	35 957 \$	36 317 \$	37 043 \$	37 414 \$	38 536 \$	39 692 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	36 852 \$	37 220 \$	37 964 \$	38 344 \$	39 111 \$	39 502 \$	40 687 \$	41 908 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	38 907 \$	39 296 \$	40 082 \$	40 483 \$	41 292 \$	41 705 \$	42 956 \$	44 245 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	41 075 \$	41 486 \$	42 316 \$	42 739 \$	43 594 \$	44 030 \$	45 351 \$	46 711 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	43 363 \$	43 797 \$	44 673 \$	45 120 \$	46 022 \$	46 482 \$	47 877 \$	49 313 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	45 777 \$	46 234 \$	47 159 \$	47 631 \$	48 583 \$	49 069 \$	50 541 \$	52 057 \$
9	Huit (8) ans d'expérience ou avoir été grade 8 pendant douze (12) mois	48 322 \$	48 806 \$	49 782 \$	50 280 \$	51 285 \$	51 798 \$	53 352 \$	54 953 \$
10	Neuf (9) ans d'expérience ou avoir été grade 9 pendant douze (12) mois	51 008 \$	51 518 \$	52 549 \$	53 074 \$	54 136 \$	54 677 \$	56 317 \$	58 007 \$

**S) Contrôleurs principaux – données techniques :**

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1		39 807 \$	40 205 \$	41 009 \$	41 420 \$	42 248 \$	42 670 \$	43 950 \$	45 269 \$

**S.1) Contrôleurs – données techniques :**

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche	25 469 \$	25 724 \$	26 239 \$	26 501 \$	27 031 \$	27 301 \$	28 120 \$	28 964 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	27 591 \$	27 867 \$	28 424 \$	28 708 \$	29 283 \$	29 575 \$	30 463 \$	31 377 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	29 295 \$	29 588 \$	30 180 \$	30 482 \$	31 092 \$	31 402 \$	32 345 \$	33 315 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	31 019 \$	31 329 \$	31 956 \$	32 276 \$	32 921 \$	33 250 \$	34 248 \$	35 275 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	32 743 \$	33 071 \$	33 732 \$	34 069 \$	34 751 \$	35 098 \$	36 151 \$	37 236 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	34 466 \$	34 810 \$	35 507 \$	35 862 \$	36 579 \$	36 945 \$	38 053 \$	39 195 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	36 190 \$	36 551 \$	37 283 \$	37 655 \$	38 408 \$	38 793 \$	39 956 \$	41 155 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	37 911 \$	38 290 \$	39 056 \$	39 447 \$	40 236 \$	40 638 \$	41 857 \$	43 113 \$

**T) Libraires technique :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche	23 347 \$	23 580 \$	24 052 \$	24 292 \$	24 778 \$	25 026 \$	25 777 \$	26 550 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	24 408 \$	24 652 \$	25 145 \$	25 396 \$	25 904 \$	26 163 \$	26 948 \$	27 756 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	25 469 \$	25 724 \$	26 239 \$	26 501 \$	27 031 \$	27 301 \$	28 120 \$	28 964 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	26 530 \$	26 795 \$	27 331 \$	27 605 \$	28 157 \$	28 438 \$	29 292 \$	30 170 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	27 591 \$	27 867 \$	28 424 \$	28 708 \$	29 283 \$	29 575 \$	30 463 \$	31 377 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	29 183 \$	29 475 \$	30 065 \$	30 365 \$	30 972 \$	31 282 \$	32 221 \$	33 187 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	30 775 \$	31 083 \$	31 705 \$	32 022 \$	32 662 \$	32 989 \$	33 979 \$	34 998 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	33 959 \$	34 298 \$	34 984 \$	35 334 \$	36 041 \$	36 401 \$	37 493 \$	38 618 \$

## GROUPE XI

### U) Analystes – fiabilité :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche avec une éducation supérieure en statistiques	26 530 \$	26 795 \$	27 331 \$	27 605 \$	28 157 \$	28 438 \$	29 292 \$	30 170 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	27 591 \$	27 867 \$	28 424 \$	28 708 \$	29 283 \$	29 575 \$	30 463 \$	31 377 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	29 183 \$	29 475 \$	30 065 \$	30 365 \$	30 972 \$	31 282 \$	32 221 \$	33 187 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	31 306 \$	31 619 \$	32 251 \$	32 574 \$	33 225 \$	33 558 \$	34 564 \$	35 601 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	33 959 \$	34 298 \$	34 984 \$	35 334 \$	36 041 \$	36 401 \$	37 493 \$	38 618 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	36 081 \$	36 442 \$	37 171 \$	37 543 \$	38 294 \$	38 677 \$	39 837 \$	41 032 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	38 203 \$	38 585 \$	39 357 \$	39 750 \$	40 545 \$	40 951 \$	42 179 \$	43 445 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	40 326 \$	40 729 \$	41 544 \$	41 959 \$	42 798 \$	43 226 \$	44 523 \$	45 859 \$

**V) Commis – fiabilité :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche	23 347 \$	23 580 \$	24 052 \$	24 292 \$	24 778 \$	25 026 \$	25 777 \$	26 550 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	24 408 \$	24 652 \$	25 145 \$	25 396 \$	25 904 \$	26 163 \$	26 948 \$	27 756 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	25 469 \$	25 724 \$	26 239 \$	26 501 \$	27 031 \$	27 301 \$	28 120 \$	28 964 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	26 530 \$	26 795 \$	27 331 \$	27 605 \$	28 157 \$	28 438 \$	29 292 \$	30 170 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	27 591 \$	27 867 \$	28 424 \$	28 708 \$	29 283 \$	29 575 \$	30 463 \$	31 377 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	29 183 \$	29 475 \$	30 065 \$	30 365 \$	30 972 \$	31 282 \$	32 221 \$	33 187 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	30 775 \$	31 083 \$	31 705 \$	32 022 \$	32 662 \$	32 989 \$	33 979 \$	34 998 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	33 959 \$	34 298 \$	34 984 \$	35 334 \$	36 041 \$	36 401 \$	37 493 \$	38 618 \$

## **GROUPE XII**

### **W) Acheteurs pièces consommables :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche	28 122 \$	28 404 \$	28 972 \$	29 261 \$	29 847 \$	30 145 \$	31 049 \$	31 981 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	28 403 \$	28 687 \$	29 261 \$	29 553 \$	30 144 \$	30 446 \$	31 359 \$	32 300 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	29 540 \$	29 836 \$	30 432 \$	30 737 \$	31 351 \$	31 665 \$	32 615 \$	33 593 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	31 836 \$	32 155 \$	32 798 \$	33 126 \$	33 788 \$	34 126 \$	35 150 \$	36 204 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	33 428 \$	33 763 \$	34 438 \$	34 782 \$	35 478 \$	35 833 \$	36 908 \$	38 015 \$

**X) Acheteurs – pièces avions :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche	32 897 \$	33 226 \$	33 891 \$	34 229 \$	34 914 \$	35 263 \$	36 321 \$	37 411 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	34 468 \$	34 813 \$	35 509 \$	35 864 \$	36 581 \$	36 947 \$	38 055 \$	39 197 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	36 719 \$	37 086 \$	37 828 \$	38 206 \$	38 970 \$	39 360 \$	40 541 \$	41 757 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	38 970 \$	39 360 \$	40 147 \$	40 548 \$	41 359 \$	41 773 \$	43 026 \$	44 317 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	41 220 \$	41 632 \$	42 465 \$	42 890 \$	43 748 \$	44 185 \$	45 511 \$	46 876 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	43 471 \$	43 906 \$	44 784 \$	45 232 \$	46 137 \$	46 598 \$	47 996 \$	49 436 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	45 723 \$	46 180 \$	47 103 \$	47 574 \$	48 526 \$	49 011 \$	50 481 \$	51 996 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	47 973 \$	48 452 \$	49 421 \$	49 916 \$	50 914 \$	51 423 \$	52 966 \$	54 555 \$

**Y) Expéditeurs :**

<b>Grade</b>	<b>Qualifications techniques</b>	<b>2006/05/01</b>	<b>2006/11/01</b>	<b>2007/05/01</b>	<b>2007/11/01</b>	<b>2008/05/01</b>	<b>2008/11/01</b>	<b>2009/05/01</b>	<b>2010/05/01</b>
1	Échelon d'embauche	25 287 \$	25 540 \$	26 050 \$	26 311 \$	26 837 \$	27 106 \$	27 919 \$	28 756 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	27 626 \$	27 902 \$	28 460 \$	28 745 \$	29 319 \$	29 613 \$	30 501 \$	31 416 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	29 457 \$	29 751 \$	30 346 \$	30 650 \$	31 263 \$	31 575 \$	32 523 \$	33 498 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	31 542 \$	31 858 \$	32 495 \$	32 820 \$	33 476 \$	33 811 \$	34 826 \$	35 870 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	33 627 \$	33 964 \$	34 643 \$	34 989 \$	35 689 \$	36 046 \$	37 127 \$	38 241 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	35 713 \$	36 070 \$	36 792 \$	37 160 \$	37 903 \$	38 282 \$	39 430 \$	40 613 \$

## GROUPE XIII

### Z) Rédacteurs techniques :

Grade	Qualifications techniques	2006/05/01	2006/11/01	2007/05/01	2007/11/01	2008/05/01	2008/11/01	2009/05/01	2010/05/01
1	Échelon d'embauche avec les qualifications requises	37 142 \$	37 514 \$	38 264 \$	38 647 \$	39 420 \$	39 814 \$	41 008 \$	42 239 \$
2	Un (1) an d'expérience ou avoir été grade 1 pendant douze (12) mois	39 265 \$	39 658 \$	40 451 \$	40 855 \$	41 672 \$	42 089 \$	43 352 \$	44 652 \$
3	Deux (2) ans d'expérience ou avoir été grade 2 pendant douze (12) mois	41 388 \$	41 801 \$	42 637 \$	43 064 \$	43 925 \$	44 364 \$	45 695 \$	47 066 \$
4	Trois (3) ans d'expérience ou avoir été grade 3 pendant douze (12) mois	43 509 \$	43 944 \$	44 823 \$	45 271 \$	46 177 \$	46 639 \$	48 038 \$	49 479 \$
5	Quatre (4) ans d'expérience ou avoir été grade 4 pendant douze (12) mois	45 632 \$	46 088 \$	47 010 \$	47 480 \$	48 430 \$	48 914 \$	50 381 \$	51 893 \$
6	Cinq (5) ans d'expérience ou avoir été grade 5 pendant douze (12) mois	47 754 \$	48 232 \$	49 197 \$	49 689 \$	50 682 \$	51 189 \$	52 725 \$	54 307 \$
7	Six (6) ans d'expérience ou avoir été grade 6 pendant douze (12) mois	49 877 \$	50 376 \$	51 383 \$	51 897 \$	52 935 \$	53 464 \$	55 068 \$	56 720 \$
8	Sept (7) ans d'expérience ou avoir été grade 7 pendant douze (12) mois	52 000 \$	52 520 \$	53 570 \$	54 106 \$	55 188 \$	55 740 \$	57 412 \$	59 134 \$
9	Huit (8) ans d'expérience ou avoir été grade 8 pendant douze (12) mois	54 121 \$	54 662 \$	55 756 \$	56 313 \$	57 439 \$	58 014 \$	59 754 \$	61 547 \$
10	Neuf (9) ans d'expérience ou avoir été grade 9 pendant douze (12) mois	55 183 \$	55 735 \$	56 850 \$	57 418 \$	58 566 \$	59 152 \$	60 926 \$	62 754 \$

## **Primes**

### Prime de quart :

- Les employés affectés au hangar recevront une prime de 0,50 \$/heure pour toutes les heures travaillées sur l'équipe de soir ou de nuit.
- Les employés affectés à la rampe recevront une prime s'ils ont travaillé au moins six (6) heures entre 18 h et 7 h selon l'horaire prévu normalement.
- Les employés travaillant sur des quarts de travail en rotation recevront une prime de 0,50 \$ pour toutes les heures travaillées durant **leur** quart de travail **à condition que six (6) heures de ce quart tombent pendant le quart** de soir ou de nuit, c'est-à-dire les quarts de travail commençant et se terminant entre 16 h et 7 h le lendemain.
- Les employés travaillant de façon permanente sur le quart de travail de nuit, c'est-à-dire le quart de travail débutant et se terminant entre 21 h et 7 h le lendemain, recevront une prime de 1,50 \$/heure pour toutes les heures travaillées durant ce quart de travail.

### Prime de chef d'équipe :

- Permanent : La prime de 1,50 \$/h est intégrée au salaire annuel.
- Intérimaire : Une prime de 1,50 \$ pour chaque heure travaillée à ce titre.

### Prime de superviseur par intérim :

- 2,25 \$ pour chaque heure travaillée à ce titre.

### Prime d'endossement :

- **Tous** les techniciens licenciés recevront une prime de 0,25 \$/h pour l'endossement d'un appareil et un autre 0,25 \$/h pour les endossements additionnels.

Par ailleurs, une prime de 25,00 \$ par mois s'applique dans le cas des techniciens annotés sur des appareils différents de ceux opérés par Air Transat et pour lesquels ils effectuent du travail de leur spécialité.

### Prime de certification pour le personnel non-annoté :

- Le personnel qualifié non-annoté reconnu par la Compagnie pour signer la certification après maintenance de produits aéronautiques (ateliers) et le personnel du magasin qualifié reconnu par la Compagnie pour signer pour la réception et l'expédition des différentes pièces de produits aéronautiques se verront attribuer une prime de 0,20 \$/heure.

### Prime de certification pour les techniciens en structure :

- Les techniciens en structure accomplissant du travail de soudeur ou de machiniste recevront une prime de 1,00 \$/heure en plus de leur taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées.

### Prime de quart irrégulier :

- **Seuls les employés de la base de Vancouver travaillant sur un horaire comprenant différents quarts de jour recevront une prime de 0,75 \$/heure pour la totalité de leur quart si ce dernier débute entre 23 h et 5 h.**

## ANNEXE III

### ENTENTE LOCALE SUR L'ÉTABLISSEMENT D'UNE MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, SECTION 169.(2.1) ET DISTRIBUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

But :

Les parties reconnaissent que la nature du travail et les besoins opérationnels peuvent, sur une base continue, nécessiter une distribution irrégulière du travail. À certains moments, la distribution irrégulière du travail peut inclure des heures supplémentaires. Pour rencontrer les conditions établies par le Code canadien du travail et la disposition de la convention collective relativement à la distribution des heures supplémentaires, les parties s'entendent sur ce qui suit :

#### ÉTABLISSEMENT D'UNE MOYENNE :

En temps normal, il sera prévu qu'un employé travaille une semaine de quarante (40) heures. Dans le cas où les opérations prévoiraient un horaire ne comportant pas quarante (40) heures/semaine, ce qui suit s'appliquera :

- 1) Un employé travaillant plus de quarante (40) heures dans une semaine ne pourra travailler plus de 624 heures (104 heures supplémentaires) au cours de toute période de trois (3) mois continus, sauf où il a été déterminé que les crédits d'heures supplémentaires inutilisés avaient été avancés, quoi qu'il en soit, l'employé ne pourra travailler plus de 2496 heures (416 heures supplémentaires) au cours de toute période de douze (12) mois.

## LETTRE D'ENTENTE N° 1

### Horaire de travail compressé

**Définition :** Un horaire de travail compressé signifie un horaire qui ne respecte pas la journée et/ou la semaine normale de travail.

Il peut s'agir :

- soit d'un horaire de type 4/4 (4 jours de travail suivis de 4 jours de repos), d'une durée de 10 h 40 par jour de travail, repas compris (30 minutes);
- soit d'un horaire de type 4/3 (4 jours de travail suivis de 3 jours de repos) d'une durée de 10 h par jour de travail, repas compris (30 minutes). Des variantes à cet horaire de type 4/3 peuvent inclure une rotation des jours de repos qui pourront être mis en place suite à une entente mutuelle avec le Syndicat;
- soit d'un horaire de type 6/4 (6 jours de travail suivis de 4 jours de repos), d'une durée de 8 h 50 par jour de travail, repas compris (30 minutes), équivalent à un horaire 4/4.

La compensation pour les congés fériés est incluse dans les horaires 4/4 et 6/4.

Pour que de tels types d'horaires puissent être mis en place, les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) L'instauration doit se faire sous réserve d'une entente locale (employés, syndicat local et direction locale).
- b) Les Relations du travail et le district 140 doivent donner leur approbation.

- c) Il doit être possible d'y mettre fin à la demande de l'une des parties; dans un tel cas, les parties disposent de trente (30) jours pour revenir à l'horaire normal de travail.
- d) S'il est requis par le **Développement des ressources humaines Canada (DRHC)** d'obtenir une autorisation relative aux horaires de travail compressés, les parties s'engagent à en faire une demande conjointe.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## **LETTRE D'ENTENTE N° 2**

### **Participation au Fonds de Solidarité de la F.T.Q.**

Sous réserve de la lettre d'entente n° 14, l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité, au nom de chaque employé participant au Fonds, et pour chaque année civile, un montant d'argent équivalent à celui souscrit par l'employé, sur la base suivante :

- Un dollar (1 \$) versé par l'employeur pour chaque dollar (1 \$) souscrit par l'employé jusqu'à une contribution maximale de l'employeur de deux cent cinquante dollars (250 \$).
- Une fois par année, un employé peut modifier le montant de ses versements, ou cesser d'y souscrire, en faisant parvenir un avis écrit en ce sens au Fonds et à l'employeur.
- Ce système est offert aux employés sur une base volontaire.
- Ceci n'affecte pas le système de déduction à la source actuellement en vigueur.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 3

### Travail dans les réservoirs de carburant

Le personnel d'entretien peut être appelé à accomplir des tâches à l'intérieur des réservoirs de carburant. Afin de compenser ces travailleurs qui risquent leur santé lorsqu'ils travaillent dans les réservoirs, les barèmes et conditions qui suivent ont été établis :

- Les employés qui doivent entrer à l'intérieur d'un réservoir de carburant pour travailler deux (2) heures ou plus recevront une prime de **cinquante dollars (50,00 \$)** par jour.
- Le nombre de jours maximum par mois pour travailler dans les réservoirs ne doit pas excéder dix (10) jours.
- À cause des dangers que ce travail représente, la Compagnie doit fournir ce qui suit aux employés appelés à accomplir ce type de travail :
  - Un cours de formation d'une durée de deux (2) jours comprenant une simulation en espace clos dont une pratique de la procédure d'urgence du RCR dans l'environnement de simulation.
  - Un programme de suivi médical, c.-à-d. des analyses sanguines ou examens médicaux périodiques. (Remarque : Ce programme doit être facultatif pour les employés en cause.)
  - Tous les outils nécessaires pour accomplir ce travail dans les réservoirs doivent être inspectés, réparés et/ou calibrés de façon à rencontrer ou dépasser les normes de sécurité requises pour ce type de travail.
  - Un cours de réanimation cardio-respiratoire sera donné à tous les employés qui ont à travailler dans les réservoirs de carburant.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## **LETTRE D'ENTENTE N<sup>O</sup> 4**

### **Formation des techniciens d'entretien d'aéronefs**

Conformément à l'article 9 de la loi 90 favorisant la formation de la main-d'œuvre, les parties reconnaissant la mise en œuvre d'un plan de formation du personnel d'entretien.

#### **OBJECTIFS :**

1. Maintenir le niveau de qualification de l'employé sur un ou plusieurs types d'appareil.
2. Modifier le niveau de qualification de l'employé aux fins de certification, conformément aux besoins opérationnels de la compagnie.

#### **TYPES DE FORMATION :**

1. Cours initial de qualification comprenant les étapes de formation suivantes :
  - a) Cours théorique au sol;
  - b) Entraînement en simulateur;
2. Cours de requalification sur une base périodique.

#### **MODALITÉS :**

La formation peut se donner dans différentes écoles de formation tant au Québec qu'à l'extérieur du Québec, selon l'emplacement des fournisseurs de service.

Le contenu des cours de formation ainsi que les heures de formation requises sont établis par Air Transat, en conformité avec les exigences de Transports Canada.

Les frais de formation peuvent comprendre, sans en exclure d'autres, la location de salles de formation et de simulateurs, l'achat ou la location de logiciels, les dépenses d'équipement, le coût du cours, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 5

Air Transat consent à donner à \_\_\_\_\_  
(nom de l'employé)

un cours de formation intitulé \_\_\_\_\_  
selon les modalités qui suivent :

Air Transat paiera la totalité du coût de la formation, incluant le transport aérien, l'hébergement, les allocations, le transport terrestre ainsi que tous les coûts directement reliés à la formation. Le montant total de ce cours sera d'une valeur approximative de \_\_\_\_\_\$. Le montant total exact à être déboursé sera déterminé et justifié par Air Transat et communiqué à l'employé par écrit une fois ces sommes comptabilisées.

L'employé devra fournir un minimum de deux (2) ans de service continu au sein d'Air Transat, à compter de la date d'achèvement de la formation.

Dans le cas où l'employé démissionnerait de son emploi chez Air Transat avant que cette période de deux (2) ans ne soit complétée, celui-ci autorise Air Transat à récupérer lors de son départ une partie des coûts totaux de la formation selon la formule suivante : le montant sera réparti également, mensuellement, sur une période de deux (2) ans de service. Deux tiers (2/3) du montant sera imputé à la première année et le reste sur la deuxième année.

Advenant que le montant des dernières paies de l'employé soit inférieur au montant à rembourser, les modalités de remboursement seront convenues entre la direction d'Air Transat A.T. et l'employé.

La Compagnie paiera les frais de déplacement aux fins de formation, lorsque le déplacement est supérieur à 75 km de la base d'attache.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui compte dix (10) ans ou plus de service.

	Signé le _____
AIR TRANSAT A.T. INC.	EMPLOYÉ
_____	_____
Nom (caractères d'impression)	Nom (caractères d'impression) et n° d'employé
_____	_____
Signature	Signature
SYNDICAT	
_____	_____
Nom (caractères d'impression)	Signature

EXEMPLE :

Coût total : 6000 \$

Première année :  $6000 \$ \times 2/3 = 4000 \$$  répartis également sur 12 mois  
Soit 333 \$ par mois

Deuxième année :  $6000 \$ \times 1/3 = 2000 \$$  répartis également sur 12 mois  
Soit 166 \$ par mois

Départ : 9 mois après la fin de la formation:  $(12-9) \times 333 \$ = 999 \$$   
 $+ 12 \times 166 \$ = \underline{1992 \$}$   
2991 \$

## LETTRE D'ENTENTE N° 6

### Plan de participation aux profits (Régime standard)

Les parties reconnaissent l'existence d'un régime formel de participation aux profits à l'intention des employés.

À chaque année, une prime aux employés sera calculée sur la base de cinq pour cent (5 %) des profits avant dividendes, éléments extraordinaires, prime de la haute direction et l'impôt sur le revenu de Air Transat A.T. inc. pour l'exercice financier se terminant le 31 octobre de chaque année.

La prime sera calculée suite aux résultats consolidés vérifiés de la Compagnie et distribuée aux employés participants au prorata de leur salaire gagné durant la période de référence.

Les employés admissibles à cette prime devront toujours être à l'emploi de la Compagnie au moment du versement de cette dernière. Les employés qui, pour quelque raison que ce soit, seraient absents à ce moment, recevront cette prime lors de leur retour au travail.

#### EXEMPLES :

En assumant une masse salariale de 38 \$ millions.

1° Profits avant impôts de 7 600 000 \$

$$7\,600\,000 \$ \times 5 \% = 380\,000 \$$$

$$380\,000 \$ / 38\,000\,000 \$ \Rightarrow 1 \%$$

$$\text{Pour un salaire de } 25\,000 \$ \Rightarrow 250 \$$$

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 \$ ==>> 493 \$

3° Profits avant impôts de 20 000 000 \$

20 000 000 \$ X 5 % = 1 000 000 \$

1 000 000 \$/38 000 000 \$ => 2,63 %

Pour un salaire de 25 000 \$ ==>> 658 \$

Dans l'éventualité où un employé quitte pour la retraite en cours d'année ou en cas d'invalidité permanente de longue durée sans retour au travail, il aura droit à sa prime selon le prorata des mois travaillés lors de cette dernière année.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N<sup>o</sup> 7

### Formation SIMDUT

La Compagnie organisera des sessions de formation SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), pour les employés visés, dans un délai de trois (3) mois suivant la date de ratification de la nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

**LETTRE D'ENTENTE N° 8**  
**Programme de traitement différé**

Les parties conviennent que, dans les trois (3) mois suivant la ratification de la présente convention collective, l'employeur entreprendra les démarches nécessaires à la mise en place d'un programme de traitement différé, dans le but de favoriser la prise de congé autogéré.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 9

### Comité de formation

Les parties conviennent que, dans les trois (3) mois suivant la ratification de la convention collective, l'employeur mettra en place un comité de formation.

#### Principe

Les parties reconnaissent et favorisent le perfectionnement et la formation des salariés afin de leur permettre d'acquérir de plus grandes compétences, d'augmenter la productivité et faciliter l'accès à d'autres fonctions à l'intérieur de l'organisation.

#### Mandat

Le comité a pour mandat de :

- a) Prendre connaissance des programmes de formation, offrir des conseils, discuter des difficultés et problèmes relatifs au perfectionnement et à la formation, et recommander des modifications au besoin et ce, à l'égard de la formation technique relevant du vice-président, entretien et ingénierie.
- b) D'agir en qualité d'organisme-ressource capable d'apporter une contribution valable quant à la promotion de la formation.

#### Comité conjoint

- a) Le comité conjoint de formation et perfectionnement est composé de 2 représentants nommés par le Syndicat et de 2 représentants de la direction.
- b) Les rencontres du comité ont lieu trois (3) fois par année ou au besoin, sur convocation de l'une ou l'autre des parties, à une date qui convient aux parties.

c) Le comité siège durant les heures de travail et les salariés membres du comité sont libérés pour participer aux réunions du comité.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

**LETTRE D'ENTENTE N° 10**  
**Programme d'aide aux employés**

Les parties conviennent de nommer conjointement un représentant des employés qui sera formé en relation d'aide et habilité à référer un collègue en difficulté.

Le contenu de toutes activités de formation à l'intention de ce représentant devra être préalablement autorisé par la Compagnie.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 11

### Régime d'assurance collective

Afin de favoriser la participation des employés au régime d'assurance collective, la Compagnie s'engage à inviter un représentant des employés lors de la démarche auprès des participants au moment de choisir leurs options.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 12

### Régime de retraite

Pour la mise sur pied du régime de retraite, la Compagnie propose les deux (2) options suivantes aux employés sur une base volontaire et individuelle :

1) Le statu quo, soit l'application actuelle du plan de participation aux profits et la contribution de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) de l'employeur versé au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), tel que décrit à la lettre d'entente n° 6 (régime standard).

ou

2) L'intégration à un programme conjoint REÉR collectif et un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) selon les formules décrites ci-dessous (formule A ou B) :

#### **Principes généraux :**

- Ce programme comporte deux parties distinctes mais indissociables : REER et RPDB.
- La participation d'un employé qui a complété sa période de probation est facultative.
- Le choix de la formule retenue au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2000 s'appliquera obligatoirement à l'ensemble des participants et sera valable pour trois (3) ans à la signature de la convention collective ou à la date d'admissibilité d'un nouvel employé.

## **Formule A**

REÉR collectif

La prime aux employés est calculée jusqu'à un maximum de deux pour cent (2 %) des profits applicables au régime standard (lettre d'entente n° 6).

RPDB

Le document « Programme Bâti Retraite » de Air Transat, présenté lors des séances de négociation, tient lieu de référence jusqu'à ce que les textes et règlements officiels régissant ces régimes soient publiés.

La cotisation de l'employeur est variable, tel que décrit dans le document de référence.

## **Formule B**

REÉR collectif

La prime versée est égale à cinquante pour cent (50 %) du pourcentage applicable au régime standard (lettre d'entente n° 6).

RPDB

Le document « Programme Bâti Retraite » de Air Transat, présenté lors des séances de négociation, tient lieu de référence jusqu'à ce que les textes et règlements officiels régissant ces régimes soient publiés.

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

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 13

### Protocole d'impunité dans le cadre de la divulgation d'événements et d'enquête en matière de sécurité aérienne

(modifiant les conditions d'emploi, les droits ou avantages des employés)

ATTENDU que la compagnie et l'AIMTA reconnaissent que la prévention d'incidents et d'accidents est un objectif fondamental dans les opérations aériennes;

ATTENDU que la compagnie et l'AIMTA reconnaissent que l'implantation d'un protocole d'impunité dans le cadre de la divulgation d'événements et des enquêtes qui en découlent est essentielle à la résolution de problèmes, à l'atteinte d'une plus grande conformité à la réglementation et à une sécurité aérienne optimale;

ATTENDU que la compagnie et l'AIMTA reconnaissent qu'une approche comportant la possibilité de mesures coercitives imposées par la réglementation aérienne et/ou de sanctions disciplinaires envers des employés desservirait l'objectif d'en arriver à une enquête approfondie d'événements mettant en cause la sécurité aérienne;

EN CONSÉQUENCE, la compagnie et l'AIMTA conviennent de ce qui suit :

#### **1.0 RAPPORT D'ÉVÉNEMENT**

Les employés devraient signaler au département de la sécurité aérienne (DSA) par téléphone, courriel ou télécopieur un événement touchant la sécurité, dans un délai de quarante-huit (48) heures après en avoir eu connaissance. Par la suite, un rapport écrit devrait être transmis par l'employé dès que possible dans une fenêtre de sept (7) jours après la divulgation initiale. Néanmoins, si des circonstances l'empêchaient de respecter ces délais, il devrait le faire le plus tôt possible après l'événement.

Lorsqu'un rapport impliquant un employé est soumis par un autre intervenant, le DSA offrira la possibilité audit employé de soumettre également un rapport. Si, au cours du processus du comité de révision des événements (CRÉ), il devait être démontré que l'employé n'était pas au fait ou ne pouvait avoir connaissance de l'événement, son rapport sera inclus au présent protocole, sous réserve qu'il rencontre tous les autres critères d'admission. Par contre, si l'employé était au fait ou aurait dû avoir connaissance de l'événement, le rapport ne pourra alors être inclus au présent protocole.

Lorsque l'employé soumet un rapport en demandant l'impunité, le DSA masquera toute identification avant de transmettre simultanément ledit rapport aux membres du CRÉ.

## **2.0 COMITÉ DE RÉVISION D'ÉVÉNEMENTS**

### **2.01 Composition**

La compagnie et l'AIMTA mettront sur pied un Comité de révision d'événements composé de deux membres, l'un désigné par l'AIMTA, et l'autre par la compagnie. Ces deux représentants devront être bien au fait et souscrire aux principes qui sous-tendent une approche non disciplinaire lors de la divulgation d'événements et d'enquête en matière de sécurité aérienne. En outre, le représentant de la compagnie ne devra d'aucune façon, dans le cours normal de ses fonctions chez Air Transat, être impliqué dans l'application de mesures disciplinaires envers les employés.

## 2.02 Mandat

Le CRÉ devra étudier tout rapport d'événement touchant la sécurité soumis par un employé demandant l'impunité et déterminera si l'événement rencontre les critères d'admission du présent protocole. Le cas échéant, le rapport fera l'objet d'une procédure d'enquête non disciplinaire mise sur pied par la compagnie et l'AIMTA.

## 2.03 Processus décisionnel

Partant de la prémisse que tout événement donnant lieu à un rapport devrait être soumis à une procédure d'enquête non disciplinaire, le CRÉ devra, dans la mesure du possible, rendre une décision consensuelle. En cas de divergence d'opinions entre les membres du CRÉ, le rapport sera soumis à un deuxième comité composé du président du Conseil exécutif principal de l'AIMTA et du président-directeur général d'Air Transat pour décision. À défaut d'entente, le rapport sera soumis au directeur de la division de l'Aviation commerciale et d'affaires de Transports Canada. Ce dernier le transférera à l'un de ses adjoints détenant un niveau hiérarchique de « *chef de division* » ou supérieur afin qu'il en prenne connaissance et tranche le différend.

## 3.0 CRITÈRES D'EXCLUSION

Les événements comportant les actes suivants sont exclus du protocole d'impunité :

- abus de drogues ou d'alcool [y compris la consommation non réglementaire de substances, la consommation délibérée d'une substance alors que l'individu sait ou devrait savoir qu'elle affaiblira ses habiletés professionnelles ou une consommation en raison d'une incapacité couverte par la Loi canadienne sur les droits de la personne (dans ce cas, l'individu bénéficiera de la protection pleine et entière de la Loi)];

- actes de nature criminelle;
- dérogation volontaire aux règlements de l'aviation ou à toute autre norme connexe;
- non-conformité aux dispositions de l'article 1.0.

## **4.0 IMPUNITÉ**

**4.01** Toute action, omission ou non-intervention par des employés directement impliqués dans un événement touchant la sécurité qui fait l'objet d'un rapport soumis à la procédure d'enquête non disciplinaire ne pourra entraîner de mesures ou actions punitives par la compagnie à leur égard. En outre, toute information en rapport avec l'événement obtenue ultérieurement par la compagnie, par le biais de l'enquête ou toute autre forme d'investigation, ne donnera pas ouverture à l'application de mesures disciplinaires envers un employé.

**4.02** Si l'enquête devait démontrer qu'un employé a volontairement omis de dévoiler des renseignements essentiels ou fourni des informations erronées dans son rapport initial afin que l'événement dans lequel il est impliqué réponde aux critères d'admission du présent protocole, le directeur de la sécurité aérienne pourra exclure l'employé du protocole. Dans ce cas, l'employé exclus sera susceptible de mesures disciplinaires uniquement pour l'omission ou l'information erronée dudit rapport et non pour les événements en cause.

## **5.0 CONFIDENTIALITÉ**

**5.01** La compagnie ne pourra divulguer à l'interne ou utiliser des renseignements personnels ou circonstanciés contenus dans un rapport à l'exception de ce qui lui est requis dans la conduite d'actions spécifiques nécessaires à la sécurité.

**5.02** La compagnie ne pourra divulguer à un tiers des renseignements sur l'événement ou toute autre information personnelle contenue dans un rapport, à moins d'y être requis par la loi.

**5.03** Occasionnellement, la compagnie peut fournir à Transports Canada des rapports d'ordre général sur l'efficacité du programme et un aperçu global des sujets traités.

## **6.0 ENQUÊTE**

Les parties s'entendent sur la nécessité d'établir une procédure d'enquête non disciplinaire appliquée conjointement par la compagnie et l'AIMTA afin de donner force aux principes qui sous-tendent la présente entente. À cet effet, ils acceptent d'entreprendre des discussions visant à dresser un canevas de cette procédure en vue de son implantation dès que possible.

## **7.0 ENGAGEMENT**

**7.01** Reconnaissant que l'acceptation des principes qui ont mené au présent protocole est essentielle à sa réalisation, les parties s'engagent à prendre tous les moyens raisonnables pour y sensibiliser les membres d'équipage et les dirigeants de la compagnie.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 14

### Horaires de travail

**Classes :** instructeurs, commis - magasin, spécialistes de flotte, planificateurs - entretien d'aéronefs, contrôleurs - données techniques, libraires techniques, analystes - fiabilité, commis - fiabilité, expéditeurs et rédacteurs techniques.

Les parties s'entendent pour que l'horaire de travail régulier soit égal à trente-sept heures et demie (37,5) sur une période de cinq (5) jours avec deux (2) jours de congé, pour les employés des classes mentionnées ci-dessus.

Toutes les heures travaillées après trente-sept heures et demi (37,5), mais dont le nombre est inférieur à cinquante (50), seront payées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), sujettes aux autres dispositions de la convention collective.

Toutes les heures supplémentaires travaillées à l'intérieur du même cycle seront rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %) si les premières cinquante (50) heures ont été travaillées pendant la semaine dudit cycle.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

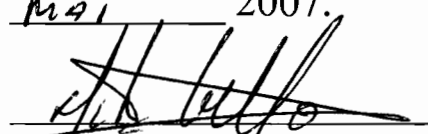
S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 15

### Liste d'ancienneté

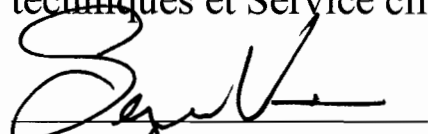
Les parties acceptent de produire une liste d'ancienneté distincte pour chaque escale (**Dorval**, Toronto, Vancouver, Calgary, **Edmonton et Québec**).

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce 17<sup>e</sup> jour de mai 2007.



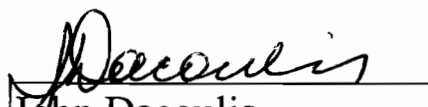
Michael Dilolo

Vice-président principal, opérations techniques et Service clientèle



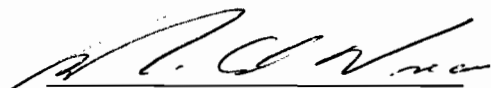
Suzanne Viens

Vice-présidente, ressources humaines



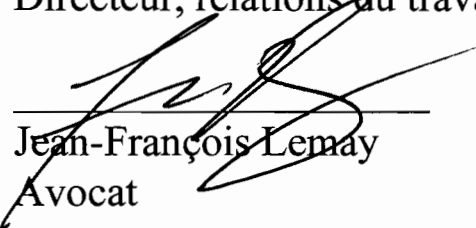
John Dacoulis

Directeur principal, maintenance et ingénierie



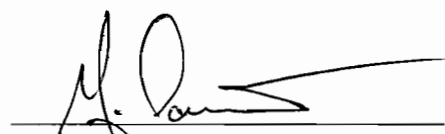
Michel Noreau

Directeur, relations du travail



Jean-François Lemay  
Avocat

AIR TRANSAT A.T. INC.



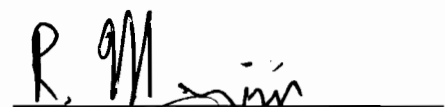
Yves Constantin



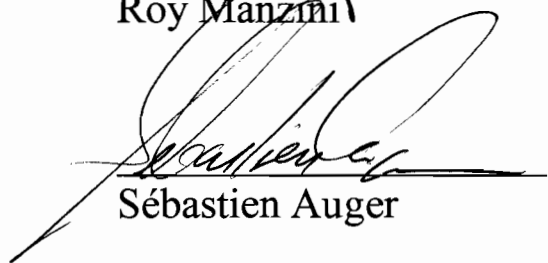
Mathieu Miller



Michel Pelot



Roy Manzini



Sébastien Auger

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

## **LETTRE D'ENTENTE N° 16**

### **Transport pendant les négociations**

Cette disposition s'applique aux membres du comité de négociation, tel que prévu à l'article 27.08.

- La Compagnie défrayera cinquante pour cent (50 %) des coûts reliés au transport des membres du comité de négociation lors des négociations;
- Le Syndicat défrayera cent pour cent (100 %) des coûts reliés au transport des membres du comité de négociation lors de la préparation des négociations.

Cette disposition ne s'applique qu'aux membres du comité de négociation qui doivent quitter leur base aux fins de négociations.

Les demandes de transport doivent être approuvées par le directeur principal des opérations techniques et ce même transport doit être coordonné par la Compagnie.

Un formulaire de demande de transport est à la disposition des parties.

### **Location d'une salle de réunion aux fins de négociation**

Le Syndicat défrayera cinquante pour cent (50 %) des coûts reliés à la location de salles de réunion pour les négociations de la convention collective.

### **Impression de la convention collective**

Les coûts d'impression de la convention collective seront partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## LETTRE D'ENTENTE N° 17

### Affectations de longue durée

De façon à promouvoir les affectations de longue durée, la Compagnie accepte de payer les frais de transport des personnes à charge de l'employé conformément à la politique intercompagnies et avec un transporteur aérien choisi par Air Transat pour toutes les affectations de trois (3) mois consécutifs ou plus (un billet privilège pour chaque période de trois mois consécutifs).

En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2007.

Pour Air Transat

Pour l'Association internationale des  
machinistes et des travailleurs  
et travailleuses de l'aérospatiale

M. Dilolo

Y. Constantin

S. Viens

M. Miller

J. Dacoulis

M. Pelot

M. Noreau

R. Manzini

J-F. Lemay

S. Auger

## **LETTRE D'ENTENTE N° 18**

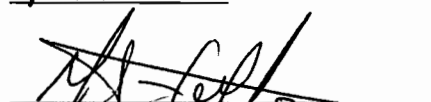
### **Inspecteurs et chefs d'équipe inspecteurs**

Les deux parties aux présentes s'entendent sur l'abolition des classes d'inspecteur et chef d'équipe inspecteur.

Il est également entendu que les employés occupant ces fonctions deviennent des techniciens annotés sans qu'un affichage ne soit effectué.

De plus, leur salaire sera maintenu jusqu'à ce qu'ils aient atteints le taux applicable de leur nouvelle classe.

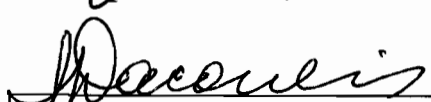
En foi de quoi, les parties ont signé, à Montréal, ce 14<sup>e</sup> jour de mai 2007.



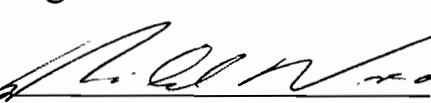
Michael Dilolo  
Vice-président principal, opérations techniques et Service clientèle



Suzanne Viens  
Vice-présidente, ressources humaines



John Dacoulis  
Directeur principal, maintenance et ingénierie



Michel Noreau  
Directeur, relations du travail



Jean-François Lemay  
Ayocat  
AIR TRANSAT A.T. INC.



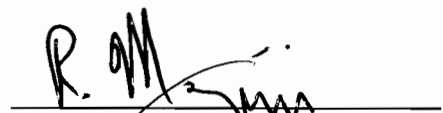
Yves Constantin



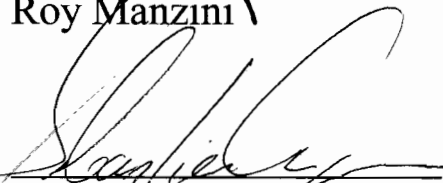
Mathieu Miller



Michel Pelot



Roy Manzini



Sébastien Auger

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