



Convention collective entre

AIR CANADA et

**LA DIVISION DU TRANSPORT
AÉRIEN DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, COMPOSANTE
AIR CANADA**

EN VIGUEUR À PARTIR DU 1^{er} AVRIL 2015

AIR CANADA 

AIR CANADA 
rouge

CUPE  **SCFP**

SOMMAIRE

	Page	
PROTOCOLE DE RÈGLEMENT 2015	i	
ARTICLES 1 À 24	1	
LETTRES D'ENTENTE	71	
LETTRE D'ENTENTE n° 55 Air Canada Rouge	155	
RÉGLEMENTATION DES PROGRAMMES DE VOLS	211	
ANNEXES	259	
PROTOCOLES DE RÈGLEMENT	279	

TABLES DES MATIÈRES :
ARTICLES 1 À 24

PROTOCOLE DE RÈGLEMENT 2015.....	i
ARTICLE 1 – INTRODUCTION.....	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 3 – PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 4 – PERSONNEL DE CABINE – CLASSES.....	7
ARTICLE 5 – BARÈME DES SALAIRES	8
ARTICLE 6 – CRÉDITS DE TEMPS DE VOL	15
ARTICLE 7 – INDEMNITÉS ET UNIFORMES	18
ARTICLE 8 – CONGÉ ANNUEL ET JOURS FÉRIÉS	22
ARTICLE 9 – CONGÉS DE MALADIE	27
ARTICLE 10 – CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS	30
ARTICLE 11 – PÉRIODE D'ESSAI	37
ARTICLE 12 – RÉVISION DU DOSSIER MÉDICAL	37
ARTICLE 13 – PROCÉDURE DE GRIEF.....	39
ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT	41
ARTICLE 15 – ARBITRAGE	43
ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ.....	44
ARTICLE 17 – RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET RAPPEL APRÈS LICENCIEMENT	47
ARTICLE 18 – POURVOI DE POSTES VACANTS.....	55
ARTICLE 19 – GÉNÉRALITÉS.....	58
ARTICLE 20 – SYNDICAT – RELÈVE D'UN DIRIGEANT, AFFICHAGE DES AVIS ET PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	61
ARTICLE 21 – COMITÉS SYNDICAUX-PATRONAUX.....	65
ARTICLE 22 – RÉGIMES D'ASSURANCE	67
ARTICLE 23 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	70
ARTICLE 24 – DROITS DE LA PERSONNE	70

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE :

**la Division du transport aérien du Syndicat canadien de la fonction publique,
composante Air Canada**

(le « SCFP » ou le « Syndicat »)

et

Air Canada

(la « Société » ou « Air Canada »)

et

Air Canada Rouge

ATTENDU QUE la Convention collective conclue entre la Société et le SCFP, en vigueur du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2015, a expiré le 1^{er} avril 2015 (la « Convention collective »);

ATTENDU QUE Air Canada Rouge et le Syndicat sont parties à un avenant qui a lui aussi expiré le 1^{er} avril 2015;

ATTENDU QUE Air Canada, Air Canada Rouge et le SCFP (les « parties ») se réunissent dans le but de renégocier les modalités de la Convention collective et de l'avenant, selon le cas;

ATTENDU QUE les parties souhaitent assurer la stabilité de leur relation jusqu'au 31 mars 2025 et, par le biais d'investissements et d'une croissance considérables, procurer des avantages à la Société et au personnel de cabine représenté par le SCFP;

ATTENDU QUE les parties ont convenu que la Convention collective et l'avenant seront renouvelés comme il est énoncé dans le présent protocole d'accord (le « protocole »).

ET ATTENDU QUE les parties souhaitent prévoir la conclusion de conventions collectives successives qui seront en vigueur pendant les périodes suivantes : 1) du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2019; et 2) du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2022; et 3) du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2025.

POUR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Modalités visant les employés d'Air Canada Rouge

1. Les parties acceptent que les modalités visant les employés d'Air Canada Rouge précédemment énoncées dans l'avenant seront, dès la date de ratification du présent protocole, exprimées dans une nouvelle lettre d'entente n° 55, laquelle constituera une partie de chacune des Conventions collectives, soit celles de 2015 à 2019, de 2019 à 2022 et de 2022 à 2025.

La Convention collective de 2015 à 2019

2. La Convention collective est renouvelée pour une période de vigueur allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2019 (la « Convention collective de 2015 à 2019 »), et ce, sans faire l'objet de modifications à l'exception de celles énoncées dans l'Annexe A du présent protocole d'accord ou si les parties en conviennent autrement.

Montants forfaitaires et salaires

3. De plus, les augmentations de salaire et d'indemnité et les versements suivants feront partie de la Convention collective de 2015 à 2019 :
 - a. Air Canada versera les montants forfaitaires suivants, moins les retenues légales, à tous les agents de bord d'Air Canada en service actif à la date du versement ou qui ne sont plus en service actif à cette date depuis moins de trois (3) ans parce qu'ils reçoivent des prestations du programme d'assurance-salaire ou parce qu'ils sont en congé autorisé par la Société.

Date	Montant forfaitaire
Dans les 30 jours suivant la ratification	5 000 \$

- b. Le personnel de cabine d'Air Canada recevra les augmentations de salaire suivantes :

Date	Augmentation
1 ^{er} avril 2016	2 %
1 ^{er} avril 2017	2 %
1 ^{er} avril 2018	2 %

- c. Air Canada Rouge versera les montants forfaitaires suivants, moins les retenues légales, à tous les agents de bord d'Air Canada Rouge en service actif à la date du versement ou qui ne sont plus en service actif à cette date depuis moins de trois (3) ans parce qu'ils sont en congé d'invalidité ou en congé autorisé par la Société.

Date	Montant forfaitaire
Dans les 30 jours suivant la ratification	1 500 \$
12 mois suivant la ratification	1 500 \$
24 mois suivant la ratification	1 500 \$

- d. Le personnel de cabine d'Air Canada Rouge recevra les augmentations de salaire suivantes :

Date	Augmentation
1 ^{er} avril 2018	2 %

Indemnités de repas – Canada/États-Unis

- e. L'alinéa 7.02.02 de la Convention collective (« Indemnités de repas – Canada/États-Unis ») est modifié pour tenir compte des augmentations suivantes accordées au personnel de cabine d'Air Canada :

Date d'entrée en vigueur	Augmentation d'indemnité
Premier mois programmé suivant la ratification	2 %
1 ^{er} avril 2016	2 %
1 ^{er} avril 2017	2 %
1 ^{er} avril 2018	2 %

- f. L'article 8 de la lettre d'entente n° 55 (« Indemnité quotidienne ») est modifié pour tenir compte d'une augmentation des indemnités de repas de 2 % accordée au personnel de cabine d'Air Canada Rouge, et ce, à chacune des mêmes dates énoncées dans le paragraphe 3 e ci-dessus.

La Convention collective de 2019 à 2022

4. Les parties ont convenu que la Convention collective de 2015 à 2019 sera renouvelée pour une période de vigueur allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2022 (la « Convention collective de 2019 à 2022 »), et ce, sans faire l'objet de modifications à l'exception de celles dont les parties pourraient convenir pendant qu'elle est en vigueur ou en vertu de la négociation décrite ci-dessous et conformément à la procédure suivante :
- a. L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de négociation entre le 1^{er} décembre 2018 et le 31 mars 2019, auquel cas chaque Partie devra prévoir une date à laquelle se rencontrer de bonne foi et faire tous les efforts raisonnables pour négocier les modifications que les parties souhaitent apporter à la Convention collective de 2019 à 2022. Les modifications convenues entre les parties seront intégrées à la Convention collective de 2019 à 2022.
- b. Dans le cas où, 90 jours suivant le début des négociations, les parties ne sont pas parvenues à un accord sur tous les points ou sur certains d'entre eux, l'une ou l'autre des parties peut soumettre les points en suspens à la médiation. La médiation se fera auprès d'un médiateur-arbitre choisi par les parties. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix du médiateur-arbitre dans

les 30 jours suivant la réception par l'autre Partie du renvoi à la médiation-arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut alors demander à ce que le Service fédéral de médiation et de conciliation fasse le choix, lequel s'imposera aux parties.

- c. Dans le cas où, après 15 jours de médiation (un « jour de médiation » est une journée au cours de laquelle le médiateur rencontre les deux parties, peu importe l'heure à laquelle a lieu la rencontre ni la durée de cette dernière), les parties ne sont pas parvenues à un accord intégral, chacune d'elles peut soumettre au plus 10 points qui demeurent en litige à l'arbitrage de différends (« Point admissible à l'arbitrage de différends »). Tout point non résolu qui n'est pas un Point admissible à l'arbitrage de différends demeurera non résolu.
- d. Chaque article de la Convention collective de 2015 à 2019 ou de toute lettre d'entente, de tout protocole d'entente ou de tout protocole d'accord connexe à la Convention collective de 2019 à 2022, chaque Convention collective à objet unique et chaque Règle des programmes de vols de la Convention collective de 2019 à 2022 constituent un Point admissible à l'arbitrage de différends, à l'exception des points suivants, en lien avec Air Canada ou Air Canada Rouge, points qui sont exclus des Points admissibles à l'arbitrage des différends :
 - i. les augmentations de salaire annuelles;
 - ii. les indemnités de repas;
 - iii. la période de vigueur du présent protocole;
 - iv. l'intégralité de l'article 2;
 - v. la retraite – tout aspect autre que les améliorations à apporter au régime de retraite à cotisations déterminées actuel;
 - vi. l'intégralité de la lettre d'entente relative à la sécurité d'emploi;
 - vii. l'intégralité de la lettre d'entente relative au mouvement de personnel; et
 - viii. la durée de toute convention collective qui entrera en vigueur conformément au protocole.

Cependant, toutes les dispositions de la lettre d'entente visant le personnel de cabine d'Air Canada Rouge que l'une ou l'autre des parties souhaitent soumettre à l'arbitrage peuvent constituer un Point admissible à l'arbitrage des différends parmi les 10 points qu'une Partie peut soumettre.

- 5. Le médiateur-arbitre détiendra tous les pouvoirs et l'autorité d'un arbitre conformément à l'article 60 du *Code canadien du travail*.
- 6. Le médiateur-arbitre déterminera la procédure qu'il emploiera et rendra une décision relativement aux Points admissibles à l'arbitrage des différends dans les 90 jours suivant le renvoi à l'arbitrage.
- 7. Sous réserve de la deuxième phrase du paragraphe 8 ci-dessous, lorsque le médiateur-arbitre rend une décision relativement à un Point admissible à l'arbitrage des différends, il devra tenir compte des éléments suivants :
 - a. le principe de réplcation;

- b. les modalités d'emploi auxquelles sont soumis des employés comparables;
 - c. les conséquences pour l'exploitation principale d'Air Canada et pour Air Canada Rouge et la capacité de la Société à remplir son mandat comme décrit dans le protocole d'accord du 2 novembre 2012, y compris, sans limites, l'incidence financière;
 - d. tout autre facteur que l'arbitre juge pertinent.
8. L'arbitre tiendra également compte du coût total de la proposition de chaque Partie et de ses conséquences sur la rémunération globale. Spécifiquement, en aucun cas le médiateur-arbitre ne rendra de décision dans le cadre de l'arbitrage envisagé dans le présent protocole qui fait monter le coût total de l'exploitation principale d'Air Canada ou le coût total des obligations d'Air Canada Rouge, à l'exception des points suivants qui, Air Canada Rouge et le SCFP en conviennent, pourraient entraîner une augmentation des coûts en fonction d'une comparaison avec les modalités d'emploi auxquelles sont soumis les employés d'autres transporteurs à faible coût comparables à ceux d'Air Canada Rouge, ou avec le Canada dans l'ensemble ou le coût de la vie (qui sera déterminé en fonction de l'indice des prix à la consommation de référence de la Banque du Canada, v41693242) :
- a. les avantages;
 - b. les congés de maladie du personnel de cabine d'Air Canada Rouge;
 - c. les crédits, les garanties et les primes à l'intention du personnel de cabine d'Air Canada Rouge;
 - d. les congés annuels du personnel de cabine d'Air Canada Rouge;
 - e. les articles 14 et 15 de la lettre d'entente d'Air Canada Rouge; et
 - f. tout autre point que les parties estiment présenter un avantage mutuel.
9. La Convention collective entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019, nonobstant les négociations, la médiation ou l'arbitrage, conformément aux dispositions du présent protocole, actuellement en cours. Une fois les négociations, la médiation ou l'arbitrage achevés, toute modification convenue ou accordée sera apportée aux dispositions de la Convention collective de 2019 à 2022 en vigueur et les modalités de l'accord seront alors finalisées.
10. Les modalités que l'arbitre aura accordées seront intégrées à la Convention collective de 2019 à 2022.

Salaires

11. De plus, les augmentations de salaire et d'indemnité et les versements suivants feront partie de la Convention collective de 2019 à 2012 :
- a. Le personnel de cabine d'Air Canada recevra les augmentations de salaire suivantes :

Date	Augmentation
1 ^{er} avril 2019	2 %
1 ^{er} avril 2020	2 %
1 ^{er} avril 2021	2 %

- b. Le personnel de cabine d'Air Canada Rouge recevra les augmentations de salaire suivantes :

Date	Augmentation
1 ^{er} avril 2019	2 %
1 ^{er} avril 2020	2 %
1 ^{er} avril 2021	2 %

Indemnités de repas – Canada/États-Unis

- c. L'alinéa 7.02.02 de la Convention collective (« Indemnités de repas – Canada/États-Unis ») est modifié pour tenir compte des augmentations suivantes accordées au personnel de cabine d'Air Canada :

Date d'entrée en vigueur	Augmentation d'indemnité
1 ^{er} avril 2019	2 %
1 ^{er} avril 2020	2 %
1 ^{er} avril 2021	2 %

- d. L'article 8 de la Lettre d'entente n° 55 (« Indemnité quotidienne ») est modifié pour tenir compte d'une augmentation des indemnités de repas de 2 % accordée au personnel de cabine d'Air Canada Rouge, et ce, à chacune des mêmes dates énoncées dans le paragraphe 11 c ci-dessus.

La Convention collective de 2022 à 2025

12. Les parties ont convenu que la Convention collective de 2019 à 2022 sera renouvelée pour une période de vigueur allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2025 (la « Convention collective de 2022 à 2025 »), et ce, sans faire l'objet de modifications à l'exception de celles dont les parties pourraient convenir pendant qu'elle est en vigueur ou en vertu de la négociation décrite ci-dessous.
13. L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de négociation entre le 1^{er} décembre 2021 et le 31 mars 2022, après quoi les dispositions énoncées aux paragraphes 4 à 10 inclusivement du présent protocole s'appliqueront comme si elles avaient été stipulées ci-dessous en rapport avec la Convention collective de 2022 à 2025.

Salaires

14. De plus, les augmentations de salaire et d'indemnité et les versements suivants feront partie de la Convention collective de 2022 à 2025 :

- a. Le personnel de cabine d'Air Canada recevra les augmentations de salaire suivantes :

Date	Augmentation
1 ^{er} avril 2022	2 %
1 ^{er} avril 2023	2 %
1 ^{er} avril 2024	2 %

- b. Le personnel de cabine d'Air Canada Rouge recevra les augmentations de salaire suivantes :

Date	Augmentation
1 ^{er} avril 2022	2 %
1 ^{er} avril 2023	2 %
1 ^{er} avril 2024	2 %

Indemnités de repas – Canada/États-Unis

- c. L'alinéa 7.02.02 de la Convention collective (« Indemnités de repas – Canada/États-Unis ») est modifié pour tenir compte des augmentations suivantes accordées au personnel de cabine d'Air Canada :

Date d'entrée en vigueur	Augmentation d'indemnité
1 ^{er} avril 2022	2 %
1 ^{er} avril 2023	2 %
1 ^{er} avril 2024	2 %

- d. L'article 8 de la Lettre d'entente n° 55 (« Indemnité quotidienne ») est modifié pour tenir compte d'une augmentation des indemnités de repas de 2 % accordée au personnel de cabine d'Air Canada Rouge, et ce, à chacune des mêmes dates énoncées dans le paragraphe 14 c ci-dessus.

Aucune grève ni aucun lock-out

15. Il n'y aura aucune grève ni aucun lock-out pendant la période de vigueur de la Convention collective de 2015 à 2019, de la Convention collective de 2019 à 2022 ou de la Convention collective de 2022 à 2025.

Divers

16. Les griefs suivants sont retirés définitivement par le présent protocole :
- i. CHQ-14-20;
 - ii. YUL-15-44 (et tout autre grief visant la langue d'enseignement de la formation Applaudir); et
 - iii. CHQ-14-17 et CHQ-14-49.
17. Les parties collaboreront afin d'ajuster toutes les références et de s'assurer que des renvois appropriés sont prévus pour l'ensemble du libellé de la Convention collective. Ni l'une ni l'autre des parties n'est autorisée à réinterpréter ou à réécrire un libellé qui n'a pas été approuvé par signature et/ou ratifié.

18. Les lettres d'entente, le protocole d'entente et le protocole d'accord suivants seront renouvelés et feront partie de chacune des Conventions collectives, soit celles de 2015 à 2019, de 2019 à 2022 et de 2022 à 2025, comme suit, sous réserve de toute modification convenue dans le présent protocole et ses annexes, ou avant la présente ronde de négociations :
- a. Lettres d'entente 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53. Cependant, toutes les dispositions énoncées dans ces lettres d'entente et où y est précisée une date à laquelle lesdites dispositions cessent d'être applicables, y compris les dispositions qui ont expiré le 31 mars 2015, cesseront d'être applicables à cette date.
 - b. Protocole d'entente de restructuration du 29 mai 2003, protocole d'entente de restructuration du 18 mai 2004 (sauf l'avenant sur l'A321 du 18 mai 2004), protocole de règlement de restructuration du 18 juin 2004 et avenant du 18 juin 2004. Toutefois, les dispositions de ces protocoles et de cet avenant qui comportent une date d'expiration précise, y compris les dispositions qui ont expiré le 31 mars 2011, cesseront d'être en vigueur à cette date.
 - c. Annexes I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X, XII, XIV, XV, XXIII
 - d. Protocoles de règlement 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.
19. Le comité syndical de négociation recommandera unanimement à ses membres d'accepter le présent protocole et les annexes s'y rattachant. De plus, le comité de direction de la Société recommandera à son conseil d'administration de faire de même.
20. Les obligations des parties énoncées dans le présent protocole, à l'exception de celles énoncées dans le paragraphe 19, sont conditionnelles à leur acceptation par le conseil d'administration d'Air Canada et le conseil d'administration d'Air Canada Rouge et à la ratification par les membres du syndicat.
21. Une fois le présent protocole ratifié par les parties, il constitue un accord en vertu de l'article 79 du *Code canadien du travail* portant sur le renouvellement, la révision ou la conclusion d'une convention collective pour chacune des périodes stipulées au présent protocole.
22. Les parties conviennent que le présent protocole porte sur des questions relatives au renouvellement ou à la révision des conventions collectives ou à la conclusion de nouvelles conventions collectives, et elles conviennent également que tout différend relatif à leur interprétation, leur application ou leur non-respect présumé sera renvoyé à un arbitre pour prendre une décision finale et exécutoire. À cette fin, les parties acceptent d'adopter et de suivre la même procédure pour régler tout différend au sens du présent protocole comme énoncé dans la convention collective alors en vigueur.

23. Les parties conviennent qu'en aucun cas le syndicat ne peut entreprendre de grève ou que l'employeur ne peut entreprendre de lock-out avant que le présent protocole ne soit résilié conformément au paragraphe 244.

24. Par souci de clarté, les parties conviennent que le présent protocole prend fin dès qu'un des évènements suivants se produit :

- a. les parties conviennent entre elles, par écrit, que le présent protocole est résilié; et
- b. le 31 mars 2025.

25. Les parties conviennent également que les modalités du présent protocole d'accord seront intégrées dans les conventions collectives qu'elles visent et dont elles font partie.

26. Les modalités énoncées dans la Convention collective de 2015 à 2019 et employées dans le présent protocole ont le sens qui leur est attribué par cet accord.

Signé ce _____^e jour d'octobre à Toronto (Ontario).

Air Canada

Per: MIKE ABBOTT

[Signature]

Per: HARLAN CLARKE

[Signature]

Per: ANUP ANAND

[Signature]

Per: GIUSEPPE MORELLO

[Signature]

Per: ANTHONY BURSAY

[Signature]

Per: PHILIP BRENNAN

[Signature]

Per: VERONIQUE SAJE

[Signature]

Per: RICHARD MCCORMY

[Signature]

Per: CORY MITIC

[Signature]

Per: EMMA HESLOP

[Signature]

Per: Christopher James
[Signature]

Canadian Union of Public
Employees, Airline Division, Air
Canada Component

Per: MICHEL COLQUHOUN

[Signature]

Per: Edith Gagnon

[Signature]

Per: JERRI NOLAN

[Signature]

Per: Antonius Lam

[Signature]

Per: DENIS MONTREUIL

[Signature]

Per: Anna Clauser

[Signature]

Per: ALEJANDRA DING

[Signature]

Per: Alison Kjertinge

[Signature]

Per: GUILLAUME LEDUC

[Signature]

Per: _____

ARTICLE 1 – INTRODUCTION

- 1.01 **But de la Convention** – Le but de la présente Convention est de pourvoir, dans l'intérêt commun de la Société et de son personnel, à l'exploitation des services de cette dernière selon des méthodes qui contribuent, dans toute la mesure du possible, à la sécurité du transport aérien, à l'efficacité et à l'économie de l'exploitation ainsi qu'à la stabilité de l'emploi et au maintien de conditions de travail raisonnables, notamment en matière d'horaires, de rémunération et de conditions de travail.
- Par cette Convention, la Société et le personnel reconnaissent qu'il leur incombe de concourir pleinement à ce but, tant individuellement que collectivement.
- 1.02 **Définitions** – Dans la présente Convention, et sauf stipulations contraires, on accordera aux termes ci-dessous la signification suivante :
- 1.02.01 **Convention** – La Convention collective, les lettres d'entente, la réglementation des programmes de vols, les protocoles d'accord et les lettres d'accord établis par négociation entre la Société et le Syndicat, y compris les modifications et les interprétations ayant fait l'objet d'une entente confirmée par lettre et les avenants portant la signature des représentants compétents du Syndicat et de la Société. Lesdits avenants n'engagent les parties que pour la durée de la présente Convention, à moins qu'ils ne soient incorporés dans la Convention subséquente.
- NOTA : Les protocoles d'accord et les lettres d'accord résultant du règlement de griefs individuels sont exclus.
- 1.02.02 **Syndicat** – Le Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada.
- 1.02.03 **Exploitation principale d'Air Canada, exploitation principale ou Société** – signifie Air Canada.
- Les Sociétés désignent Air Canada et Air Canada Rouge, telles qu'elles sont constituées actuellement ou telles qu'elles pourront être constituées à l'avenir.
- 1.02.04 **Agent/personnel de cabine** – Commissaire de bord, chef de cabine, directeur de bord, commissaire de bord adjoint, agent de bord. Les termes *commissaire de bord*, *chef de cabine* et *directeur de bord* demeurent tels quels dans la Convention collective et sont considérés comme conférant les mêmes droits et la même autorité.
- 1.02.05 **Mois** – Durée d'un programme de vols fixée par entente entre le Syndicat et la Société.
- 1.02.06 **Personnel permanent** – Personnel occupant un poste défini comme permanent par la Société.
- 1.02.07 **Personnel temporaire** – Personnel embauché pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs.

- 1.02.08 **Vol outre-mer** – Tout vol s'effectuant d'un point du continent nord-américain à une escale située à plus de cinq cents (500) milles dudit continent, tout vol entre des points quelconques situés à plus de cinq cents (500) milles du continent nord-américain, et tout autre vol qui n'est pas compris dans la présente définition, mais qui, par entente entre le Syndicat et la Société, pourra être considéré comme vol outre-mer. Pour les besoins de la présente Convention, la ligne Rouge tracée sur une carte qui a été signée par les deux parties et remise à chacune est réputée distante de cinq cents (500) milles du continent nord-américain. Tout point situé au-delà de cette ligne Rouge est réputé éloigné de plus de cinq cents (500) milles du continent nord-américain et tout point situé en deçà est réputé situé à moins de cinq cents (500) milles du continent nord-américain. (Voir l'annexe I.)
- 1.02.09 **Temps de vol cale à cale** – Temps écoulé entre le départ (mise en mouvement des roues) et l'arrivée (immobilisation des roues) pour chaque tronçon de vol.
- 1.02.10 **Aéroports jumelés** – Aéroports qui desservent concurremment une même zone urbaine et que la Société utilise pour une partie ou la totalité de ses vols.
- 1.02.11 **Trait vertical simple** – Nouvelle formulation de clauses anciennes.
- 1.02.12 **Trait vertical double** – Clauses nouvelles.
- 1.02.13 **Titulaire d'un programme de vols normal** – Agent à qui un programme de vols normal est attribué.
- 1.02.14 **Titulaire d'un programme réserve** – Agent à qui est attribué un programme de vols réserve.
- 1.02.15 **Agent de bord nouvelle langue (ABNL)** – Agent de l'unité de négociation détenant le troisième niveau de compétence ou mieux dans une langue d'itinéraire qui n'était pas requise par la Société avant le 1^{er} janvier 1993.
- 1.02.16 **Base désignée** – Base canadienne désignée par la Société, après consultation avec le Syndicat, pour exploiter des courriers avec des agents de bord nouvelle langue (ABNL).
- 1.02.17 **Programme de vols New Delhi** – Programme de vols qui comprend au moins un (1) courrier pour New Delhi.
- 1.02.18 **Équipage désigné** – Titulaires de programme de vols ou de programme réserve affectés à un vol.
- 1.02.19 **Personnel de cabine d'Air Canada** – Agent qui occupe un poste au sein du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada.
- 1.02.20 **Personnel de cabine d'Air Canada Rouge** – Agent qui occupe un poste au sein du personnel de cabine d'Air Canada Rouge.

- 1.02.21 **Liste principale d'ancienneté du personnel de cabine** – Liste qui comprend le personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada Rouge. La liste d'ancienneté fusionnée de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada Rouge est constituée par la combinaison des listes d'ancienneté du personnel de cabine d'Air Canada Rouge et de l'exploitation principale d'Air Canada, selon la date à laquelle chaque membre du personnel de cabine s'est présenté à la formation initiale. Si plus d'un membre du personnel de cabine s'est présenté à la formation initiale à la même date, l'ancienneté sera déterminée selon les processus actuels, tel qu'il est énoncé au paragraphe 16.02.
- 1.02.21.01 Des listes d'ancienneté distinctes sont également tenues à jour pour le personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada Rouge.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 2.01 **Reconnaissance**
- 2.01.01 Reconnaissance du Syndicat – La Société reconnaît que le Syndicat est l'unique agent négociateur du personnel de cabine d'Air Canada et d'Air Canada Rouge, tel qu'il est constitué actuellement ou tel qu'il pourrait être constitué à l'avenir, conformément à l'acte d'accréditation délivré par le Conseil canadien des relations du travail au SCFP aux fins de représentation de l'ensemble du personnel de cabine d'Air Canada en vertu du *Code canadien du travail*.
- 2.01.02 Dans l'exécution des tâches normales du personnel de cabine, les dirigeants et les représentants syndicaux ne doivent pas être traités plus sévèrement que les autres membres de l'unité de négociation.
- 2.01.03 Le personnel visé par la présente Convention ne peut faire l'objet de pressions, de contraintes ni de discrimination de la part de la Société du fait de son appartenance au Syndicat ou de sa participation à des activités syndicales prévues par la loi.
- 2.01.04 **RESTRICTION** – La présente Convention ne s'applique pas au personnel de cabine d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge en stage initial de formation.
- 2.02 **PORTÉE**
- 2.02.01 Tous les postes actuels et futurs au sein du personnel de cabine des vols exploités par Air Canada ou Air Canada Rouge auxquels sont affectés les codes de l'IATA d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, et qui sont assurés par les pilotes inscrits sur la liste d'ancienneté des pilotes d'Air Canada, seront occupés par des membres du personnel de cabine d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, selon le cas, conformément aux conditions de la présente Convention, dans la mesure où la présente Convention et les ententes connexes s'appliquent à ces activités respectives.

De tels vols exploités par Air Canada ou Air Canada Rouge comprennent, sans s'y limiter, les vols payants, les vols non payants, les vols réguliers, les vols non réguliers, les vols pour le transport de passagers, les vols de convoyage, les vols nolisés, les vols nolisés programmés, les vols nolisés pour les sports et les vols publicitaires.

2.02.02 Les dispositions de l'alinéa 2.02.01 ne s'appliquent pas aux vols suivants :

- i. Vols au profit d'organismes de bienfaisance (non commerciaux) assurés volontairement par le personnel de cabine d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge (p. ex. Voyage de rêve).
- ii. Vols sans exigence réglementaire relativement au personnel de cabine.
- iii. Locations avec équipage, ententes d'exploitation à code multiple et activités entreprises par des transporteurs régionaux ou au sein d'une alliance, qui se trouvent ou non sous-direction commune ou contrôle commun avec Air Canada ou Air Canada Rouge.

2.03 DÉFINITIONS

Les définitions ci-dessous s'appliquent aux fins de l'article 2 :

2.03.01 Par société affiliée, il faut entendre toute entité constituée au Canada ou exploitant des appareils au Canada qui contrôle la Société ou qui est contrôlée par la Société et toute société spécialisée.

2.03.02 SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES

Par société spécialisée, il faut entendre toute entité créée par la Société qui se consacre exclusivement à des activités de transport aérien de passagers dans un créneau du marché des voyages plus restreint que celui dans lequel l'exploitation principale d'Air Canada mène ses activités, comme les destinations vacances, le transport à faibles coûts ou le service de vols nolisés ; incluant, sans se limiter à Air Canada Rouge.

2.03.03 Si un autre transporteur est créé, comme ce fut le cas lorsqu'Air Canada Rouge a été créée, la Société reconnaît que le Syndicat est l'unique agent négociateur du personnel de cabine employé par un transporteur aérien de passagers basé au Canada qui est créé par l'une des Sociétés, dont la marque est affiliée au groupe d'Air Canada et qui mène ses activités en utilisant le code IATA d'Air Canada.

2.03.03.01 Toutefois, cette reconnaissance n'élargit pas la portée décrite au paragraphe 2.02, et le Syndicat n'est pas reconnu comme tel si le transporteur :

- (i) est une coentreprise dans laquelle l'une des Sociétés est une partie;
- (ii) est partie à une entente d'exploitation à code multiple avec l'une des Sociétés, ou les deux;
- (iii) fournit des services régionaux à l'une des Sociétés, ou aux deux.

2.03.03.02 Les conditions d'emploi d'un tel transporteur futur seront déterminées dans le cadre d'autres négociations au moment de sa création, et les parties entreprendront ces négociations en comprenant que l'entente à conclure doit respecter les objectifs fondamentaux du transporteur et tenir compte de la nécessité pour ce dernier d'être concurrentiel dans le segment de marché au sein duquel il a l'intention de mener ses activités.

2.03.04 **Coentreprise**

2.03.04.01 Par coentreprise, il faut comprendre une entente commerciale entre transporteurs en vertu de laquelle l'intégration commerciale et le partage des avantages commerciaux vont au-delà des relations inter transporteurs et d'exploitation à code multiple et des alliances traditionnelles, et les ressources sont coordonnées de sorte que la somme des rendements des partenaires commerciaux de la coentreprise est supérieure aux rendements individuels des transporteurs. Cela comprend les activités de vente et de marketing conjointes, la coordination de la planification de la capacité et des horaires, le partage des produits passages, ainsi que d'autres initiatives de marketing et d'entreprise, dans le but d'atteindre une neutralité quant à l'exploitant du vol (de la manière définie dans la coentreprise).

2.04 **SOCIÉTÉ SPÉCIALISÉE : AIR CANADA ROUGE**

2.04.01 Le mandat d'Air Canada Rouge sera limité au segment de marché recherchant du transport aérien à faibles coûts. Air Canada Rouge ne vise pas à assurer des liaisons de l'exploitation principale d'Air Canada qu'Air Canada considère comme financièrement viables. Le succès et la viabilité d'Air Canada Rouge dépendent de la capacité des parties à réaliser ce mandat de manière concurrentielle. Les appareils affectés à Air Canada Rouge adopteront une configuration tout économique ou pourront comprendre des sièges supérieurs.

2.04.02 **Sièges supérieurs d'Air Canada Rouge**

2.04.02.01 Les sièges supérieurs d'Air Canada Rouge ne sont ni des fauteuils-lits ni des loges individuelles. La cabine avant des gros-porteurs d'Air Canada Rouge n'est pas dotée de sièges supérieurs ayant une largeur, un pas ou une capacité d'inclinaison du dossier supérieurs à ceux de la cabine Économique Privilège des gros-porteurs de l'exploitation principale d'Air Canada. La cabine avant des appareils à fuselage étroit d'Air Canada Rouge n'est pas dotée de sièges supérieurs ayant une largeur, un pas ou une capacité d'inclinaison du dossier supérieurs à ceux de la cabine Classe affaires des appareils à fuselage étroit de l'exploitation principale d'Air Canada.

2.04.02.02 **Service dans la cabine avant d'Air Canada Rouge** - Lorsqu'elle assure des liaisons nord-américaines et transocéaniques, Air Canada Rouge ne propose pas, dans la cabine avant, un meilleur service que celui de la cabine Économique Privilège internationale de l'exploitation principale d'Air Canada.

2.04.03 Air Canada Rouge est autorisée à affecter son code de transporteur IATA aux vols de l'exploitation principale d'Air Canada.

- 2.04.04 Air Canada Rouge est autorisée à utiliser le code AC ou ACA ou tout autre code de transporteur IATA pour désigner Air Canada ou l'un de ses partenaires d'exploitation à code multiple.
- 2.04.05 Air Canada Rouge peut exploiter jusqu'à 50 appareils comme suit :
- 2.04.05.01 À tout moment, de 25 à 30 appareils A319, dont 10 peuvent être des appareils A320 ou A321. À partir du moment où le parc aérien de l'exploitation principale d'Air Canada compte un minimum combiné de 62 appareils 777 et 787, les 25 à 30 appareils A319, A320 et A321 susmentionnés pourront être remplacés par des avions à fuselage étroit de tout type, modèle ou marque, à l'exception du 757.
- 2.04.05.02 De 20 à 25 appareils 767, qui peuvent tous provenir de la flotte de 30 appareils 767 de l'exploitation principale d'Air Canada en date de novembre 2010, à condition d'avoir été remplacés par des avions de taille équivalente ou supérieure. Autrement, Air Canada Rouge peut obtenir des 767-300ER ne provenant pas de l'exploitation principale d'Air Canada, pourvu qu'ils s'ajoutent aux 56 gros-porteurs dans l'ensemble du parc de gros-porteurs de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada Rouge, de telle sorte que si un appareil 767 est retiré du parc aérien de l'exploitation principale d'Air Canada, il doit être remplacé par un avion de taille équivalente ou supérieure.
- À partir du moment où le parc aérien de l'exploitation principale d'Air Canada compte un minimum combiné de 62 appareils 777 et 787, les 20 à 25 gros-porteurs susmentionnés d'Air Canada Rouge peuvent comprendre des 787, des 767 et des A330.
- 2.04.06 En date du 30 juin 2018, le nombre total de places en classe économique supérieure à bord de tout appareil d'Air Canada Rouge ne dépassera pas le nombre de places en Classe affaires à bord de l'appareil équivalent de l'exploitation principale d'Air Canada.
- 2.04.07 Air Canada doit obtenir le consentement du Syndicat pour augmenter le nombre total d'appareils exploités par Air Canada Rouge au-delà de cinquante (50) pendant la durée de la Convention collective. Le consentement ne doit pas être refusé de façon déraisonnable, pourvu que le personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada ne subisse pas de conséquences négatives.

ARTICLE 3 – PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des dispositions de la présente Convention, l'administration et la gestion du personnel, y compris l'embauche, la suspension ou le congédiement pour cause juste et suffisante, l'avancement ou le déclassement, la réaffectation, la mutation, la promotion, la rétrogression et le licenciement faute de travail ou pour autre raison valable sont du ressort exclusif de la Société.
- 3.02 La Société conserve les droits et les pouvoirs qu'elle avait avant la signature de la présente Convention, à l'exception de ceux que restreint, délègue, accorde ou modifie la Convention.

- 3.03 Aucune des dispositions de l'article 3 ne porte atteinte aux droits de l'agent d'exprimer ses griefs conformément à la présente Convention.
- 3.04 Le personnel ne peut faire l'objet de pressions, de contraintes ni de discrimination illicites de la part de la Société pour des raisons de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état matrimonial, de situation de famille, d'appartenance politique, d'état de personne graciée ou de déficience.

ARTICLE 4 – PERSONNEL DE CABINE – CLASSES

- 4.01 **GÉNÉRALITÉS** – Le personnel de cabine est chargé d'assurer à bord l'ensemble des services aux passagers, de collaborer au sol aux services à la clientèle touchée par un retard ou une annulation et d'exécuter ces tâches en fonction de la sécurité, du bien-être, du confort et de l'agrément des passagers.

Tous les membres du personnel de cabine de la Société, visés par la présente Convention, entrent dans une des classes définies ci-après.

4.02 **COMMISSAIRE DE BORD**

4.02.01 **Fonctions**

- 4.02.01.01 Le commissaire de bord a la charge du service de cabine et dirige le travail de l'ensemble de l'équipage commercial.

- 4.02.01.02 Le commissaire de bord a la charge de tout le service de cabine au sol et en vol, des opérations d'escale s'appliquant au vol conformément aux demandes de la Société et des formalités en cours de vol requises par les services de douane, d'immigration et de santé.

NOTA : Les responsabilités énoncées en 4.02.01 s'appliquent également au commissaire de bord adjoint affecté à titre de commissaire de bord.

- 4.02.02 **Affectation de l'appareil** – Un poste de directeur de bord est compris dans l'effectif de bord de tous les types d'appareils.

4.03 **AGENT DE BORD**

- 4.03.01 **Fonctions** – L'agent de bord affecté à un vol est chargé d'assurer le service de cabine au sol et en vol, les opérations d'escale s'appliquant au vol conformément aux demandes de la Société, et les formalités en cours de vol requises par les services de douane, d'immigration et de santé.

ARTICLE 5 – BARÈME DES SALAIRES

5.01 Le personnel de cabine est rémunéré suivant le barème des salaires horaires ci-dessous.

5.02 AGENT DE BORD

ANNÉES DE SERVICE	En vigueur le 1 ^{er} avril 2015	En vigueur le 1 ^{er} avril 2016	En vigueur le 1 ^{er} avril 2017	En vigueur le 1 ^{er} avril 2018	En vigueur le 1 ^{er} avril 2019	En vigueur le 1 ^{er} avril 2020	En vigueur le 1 ^{er} avril 2021	En vigueur le 1 ^{er} avril 2022	En vigueur le 1 ^{er} avril 2023	En vigueur le 1 ^{er} avril 2024
0 – 12 mois	25,13 \$	25,63 \$	26,14 \$	26,66 \$	27,19 \$	27,73 \$	28,28 \$	28,85 \$	29,43 \$	30,02 \$
13 – 18 mois	26,28 \$	26,81 \$	27,35 \$	27,90 \$	28,46 \$	29,03 \$	29,61 \$	30,20 \$	30,80 \$	31,42 \$
19 – 24 mois	27,42 \$	27,97 \$	28,53 \$	29,10 \$	29,68 \$	30,27 \$	30,88 \$	31,50 \$	32,13 \$	32,77 \$
25 – 30 mois	28,58 \$	29,15 \$	29,73 \$	30,32 \$	30,93 \$	31,55 \$	32,18 \$	32,82 \$	33,48 \$	34,15 \$
31 – 36 mois	30,68 \$	31,29 \$	31,92 \$	32,56 \$	33,21 \$	33,87 \$	34,55 \$	35,24 \$	35,94 \$	36,66 \$
37 – 42 mois	35,98 \$	36,70 \$	37,43 \$	38,18 \$	38,94 \$	39,72 \$	40,51 \$	41,32 \$	42,15 \$	42,99 \$
43 – 48 mois	38,15 \$	38,91 \$	39,69 \$	40,48 \$	41,29 \$	42,12 \$	42,96 \$	43,82 \$	44,70 \$	45,59 \$
49 – 54 mois	39,38 \$	40,17 \$	40,97 \$	41,79 \$	42,63 \$	43,48 \$	44,35 \$	45,24 \$	46,14 \$	47,06 \$
55 – 60 mois	40,74 \$	41,55 \$	42,38 \$	43,23 \$	44,09 \$	44,97 \$	45,87 \$	46,79 \$	47,73 \$	48,68 \$
6 ^e année	43,93 \$	44,81 \$	45,71 \$	46,62 \$	47,55 \$	48,50 \$	49,47 \$	50,46 \$	51,47 \$	52,50 \$
7 ^e année	46,02 \$	46,94 \$	47,88 \$	48,84 \$	49,82 \$	50,82 \$	51,84 \$	52,88 \$	53,94 \$	55,02 \$
8 ^e année	48,07 \$	49,03 \$	50,01 \$	51,01 \$	52,03 \$	53,07 \$	54,13 \$	55,21 \$	56,31 \$	57,44 \$
9 ^e année	50,50 \$	51,51 \$	52,54 \$	53,59 \$	54,66 \$	55,75 \$	56,87 \$	58,01 \$	59,17 \$	60,35 \$
10 ^e année	52,76 \$	53,82 \$	54,90 \$	56,00 \$	57,12 \$	58,26 \$	59,43 \$	60,62 \$	61,83 \$	63,07 \$

5.03 COMMISSAIRE DE BORD ADJOINT

ANNÉES DE SERVICE	En vigueur le 1 ^{er} avril 2015	En vigueur le 1 ^{er} avril 2016	En vigueur le 1 ^{er} avril 2017	En vigueur le 1 ^{er} avril 2018	En vigueur le 1 ^{er} avril 2019	En vigueur le 1 ^{er} avril 2020	En vigueur le 1 ^{er} avril 2021	En vigueur le 1 ^{er} avril 2022	En vigueur le 1 ^{er} avril 2023	En vigueur le 1 ^{er} avril 2024
I (1 ^{re} année)	53,09 \$	54,15 \$	55,23 \$	56,33 \$	57,46 \$	58,61 \$	59,78 \$	60,98 \$	62,20 \$	63,44 \$
II (2 ^e année)	54,16 \$	55,24 \$	56,34 \$	57,47 \$	58,62 \$	59,79 \$	60,99 \$	62,21 \$	63,45 \$	64,72 \$
III (3 ^e année)	56,95 \$	58,09 \$	59,25 \$	60,44 \$	61,65 \$	62,88 \$	64,14 \$	65,42 \$	66,73 \$	68,06 \$

NOTA : L'échelle de salaires ci-dessus s'applique au commissaire de bord adjoint affecté à titre d'agent de bord sur une base mensuelle.

5.04

COMMISSAIRE DE BORD E175 ET E190 D'EMBRAER, A319 ET A320

ANNÉES DE SERVICE	En vigueur le 1 ^{er} avril 2015	En vigueur le 1 ^{er} avril 2016	En vigueur le 1 ^{er} avril 2017	En vigueur le 1 ^{er} avril 2018	En vigueur le 1 ^{er} avril 2019	En vigueur le 1 ^{er} avril 2020	En vigueur le 1 ^{er} avril 2021	En vigueur le 1 ^{er} avril 2022	En vigueur le 1 ^{er} avril 2023	En vigueur le 1 ^{er} avril 2024
I (1 ^{re} année)	53,73 \$	54,80 \$	55,90 \$	57,02 \$	58,16 \$	59,32 \$	60,51 \$	61,72 \$	62,95 \$	64,21 \$
II (2 ^e année)	57,99 \$	59,15 \$	60,33 \$	61,54 \$	62,77 \$	64,03 \$	65,31 \$	66,62 \$	67,95 \$	69,31 \$
III (3 ^e année)	61,11 \$	62,33 \$	63,58 \$	64,85 \$	66,15 \$	67,47 \$	68,82 \$	70,20 \$	71,60 \$	73,03 \$

5.04.01

COMMISSAIRE DE BORD A321

ANNÉES DE SERVICE	En vigueur le 1 ^{er} avril 2015	En vigueur le 1 ^{er} avril 2016	En vigueur le 1 ^{er} avril 2017	En vigueur le 1 ^{er} avril 2018	En vigueur le 1 ^{er} avril 2019	En vigueur le 1 ^{er} avril 2020	En vigueur le 1 ^{er} avril 2021	En vigueur le 1 ^{er} avril 2022	En vigueur le 1 ^{er} avril 2023	En vigueur le 1 ^{er} avril 2024
	63,40 \$	64,67 \$	65,96 \$	67,28 \$	68,63 \$	70,00 \$	71,40 \$	72,83 \$	74,29 \$	75,78 \$

5.04.01.01 Si la Société décide d'assurer des vols outre-mer par A321, les parties se réuniront pour discuter du salaire applicable à ces vols.

5.04.02

COMMISSAIRE DE BORD B767, A330.

B787 et B777 seulement si deux commissaires de bord sont affectés au vol.

ANNÉES DE SERVICE	En vigueur le 1 ^{er} avril 2015	En vigueur le 1 ^{er} avril 2016	En vigueur le 1 ^{er} avril 2017	En vigueur le 1 ^{er} avril 2018	En vigueur le 1 ^{er} avril 2019	En vigueur le 1 ^{er} avril 2020	En vigueur le 1 ^{er} avril 2021	En vigueur le 1 ^{er} avril 2022	En vigueur le 1 ^{er} avril 2023	En vigueur le 1 ^{er} avril 2024
	70,21 \$	71,61 \$	73,04 \$	74,50 \$	75,99 \$	77,51 \$	79,06 \$	80,64 \$	82,25 \$	83,90 \$

5.05

COMMISSAIRE DE BORD B787 ET B777

ANNÉES DE SERVICE	En vigueur le 1 ^{er} avril 2015*	En vigueur le 1 ^{er} avril 2016	En vigueur le 1 ^{er} avril 2017	En vigueur le 1 ^{er} avril 2018	En vigueur le 1 ^{er} avril 2019	En vigueur le 1 ^{er} avril 2020	En vigueur le 1 ^{er} avril 2021	En vigueur le 1 ^{er} avril 2022	En vigueur le 1 ^{er} avril 2023	En vigueur le 1 ^{er} avril 2024
	72,79 \$	74,25 \$	75,74 \$	77,25 \$	78,80 \$	80,38 \$	81,99 \$	83,63 \$	85,30 \$	87,01 \$

* **NOTA** : L'échelle de salaires pour le B787 ci-dessus est entré en vigueur à la ratification de cette convention collective du 1^{er} avril 2015.

5.06 **RECLASSEMENT – APPLICATION DU BARÈME DES SALAIRES**

5.06.01 Un agent de bord qui passe dans la catégorie des chefs de cabine est placé à l'échelon I du barème des salaires des commissaires de bord.

EXCEPTION : Les agents de bord ayant terminé plus de cinq (5) années de service sont placés à l'échelon II.

5.06.02 Si, en raison des nécessités du service, un commissaire de bord ou un commissaire de bord adjoint passe d'une classe à l'autre, il reste au même échelon de salaire horaire dans la classe inférieure ou supérieure.

5.06.03 Un chef de cabine qui passe dans la catégorie des agents de bord est placé à l'échelon de salaire de cette catégorie correspondant à son ancienneté globale à titre de membre du personnel de cabine.

5.07 **PRIMES**

5.07.01 **Prime d'affectation d'office – Vol non assuré** – Une prime d'affectation d'office correspondant à une (1) heure de crédit de temps de vol est applicable pour chaque jour civil d'affectation d'office. L'agent touche deux (2) heures de crédit de temps de vol par jour civil à partir de la deuxième affectation d'office dans un mois donné. La rémunération est calculée au taux applicable au type d'appareil visé par l'affectation d'office.

5.08 **SERVICE AU SOL PRÉCÉDANT OU SUIVANT UNE PÉRIODE DE SERVICE** – L'agent qui doit se présenter au travail avant sa période de service ou y rester par après en vertu du paragraphe R5.03 touche la moitié du salaire horaire de sa classe applicable à la période de service visée.

5.09 **SERVICE AU SOL – SERVICE AUX PASSAGERS** – Lorsque, à la demande de la Société, un agent assure au sol un service prévu ou imprévu de repas, de consommations ou de boissons aux passagers, que le vol ait lieu ou non, il reçoit la moitié du salaire horaire de sa classe pour la période de service visée. L'agent reçoit le nombre de crédits suivant, le plus élevé étant retenu :

- a) total combiné des crédits de temps au sol et de temps de vol; ou
- b) minimum garanti par période de service ou par courrier.

La rémunération établie par le présent paragraphe est calculée à la minute près, mais elle n'est pas accordée pour moins de trente (30) minutes.

5.09.01 Si le vol est assuré et que des crédits minimaux par période de service s'appliquent, l'agent reçoit les crédits de service au sol, si le total de ces derniers combinés aux crédits de temps de vol excède le minimum garanti par période de service.

Exemple :

Une période de service de douze heures et trente minutes (12 h 30 min) contient six (6) heures de vol et deux heures et trente minutes (2 h 30 min) de minimum garanti par période de service, pour un crédit total de huit heures et trente minutes (8 h 30 min). Un retard de six (6) heures apporte trois (3) heures de temps au sol payé (trois [3] heures = six [6] heures de temps au sol x la moitié [1/2] du taux du salaire horaire). L'agent est payé neuf (9) heures (crédits de six [6] heures de temps de vol plus crédits de trois [3] heures de temps au sol pour sa classe applicable à la période de service visée).

- 5.09.02 Si le vol est assuré et que des crédits minimaux garantis par courrier s'appliquent, l'agent reçoit les crédits de service au sol, si le total de ces derniers combinés aux crédits de temps de vol excède le minimum garanti par période de service.

Exemple :

Un courrier comprend un minimum garanti de douze (12) heures.

Les crédits de temps de vol totalisent onze (11) heures et les crédits de temps au sol totalisent 1 h 30 min (1 h 30 min = trois (3) heures de temps au sol x la moitié (1/2) du taux de salaire horaire). L'agent est payé 12 h 30 min (crédits de onze [11] heures de temps de vol plus crédits de une [1] heure trente [30] minutes de temps au sol pour sa classe applicable à la période de service visée).

- 5.10 **SERVICE AU SOL – JOURS DE CONGÉ SEULEMENT** – L'agent reçoit la moitié du taux de son minimum mensuel garanti applicable au mois considéré lorsqu'il doit se présenter pendant ses jours de congé pour les raisons suivantes :

Revalidation annuelle

Cours de tenue

Tests linguistiques

Enquête sur les plaintes de passagers

Entrevue d'évaluation annuelle du rendement

La rémunération établie pour les raisons prévues par le présent paragraphe est calculée à la minute près, à compter de l'heure d'arrivée prévue jusqu'à l'heure réelle de départ, avec minimum garanti de une (1) heure.

NOTA : Se reporter au paragraphe 6.04 pour la rémunération et les crédits relatifs à la formation.

- 5.11 **MINIMUM MENSUEL GARANTI** – L'agent affectable pendant un mois complet est assuré d'un minimum mensuel garanti comme suit :

- 5.11.01 **Commissaire de bord titulaire d'un programme de vols normal** – Soixante-cinq (65) heures au taux horaire applicable des avions à réaction.

Commissaire de bord titulaire d'un programme réserve – Soixante-quinze (75) heures au taux horaire applicable des avions à réaction.

NOTA : Lorsque, au cours d'un même mois, un commissaire de bord est affecté à des avions à réaction de type 767, 777 et A330 et à des avions à réaction d'un autre type, son minimum mensuel garanti est calculé au taux horaire des 767 au prorata des heures comptabilisées pour chaque type d'appareil pendant ce mois.

EXEMPLE :

Crédits de temps de vol : 60 heures
20 sur B777
40 sur d'autres avions à réaction
Proportion : 1/3

Minimum mensuel garanti : 33,3 % au taux du B777
66,7 % au taux des autres avions à réaction

5.11.03 **Agent de bord et commissaire de bord adjoint** – Titulaires de programme de vols normal – Soixante-cinq (65) heures au taux horaire applicable des avions à réaction.

5.11.03.02 **Agent de bord ou commissaire de bord adjoint** – Titulaire d'un programme réserve – Soixante-quinze (75) heures au taux horaire applicable des avions à réaction.

5.11.03.03 **Revalidation annuelle des titulaires d'un programme réserve** – Le minimum mensuel garanti des titulaires d'un programme réserve n'est pas réduit en fonction des jours consacrés à la Revalidation annuelle.

5.11.03.04 **Directeur de bord et agent de bord** – Tous les vols affectés à des titulaires de programme réserve dans le contexte d'une prolongation volontaire de service pendant un congé non assuré seront rémunérés en sus du minimum mensuel garanti.

NOTA : D'ici la mise à jour des systèmes de rémunération concernés, les titulaires de programme réserve doivent soumettre une réclamation de salaire.

5.11.04 **Exceptions au minimum mensuel garanti**

5.11.04.01 Le titulaire d'un programme normal qui ne se présente pas pour effectuer un vol n'est pas rémunéré pour ce vol et n'est pas retiré du registre de paie. Toutefois, son minimum mensuel garanti ne s'applique plus pour ce mois. L'agent est autorisé à demander des vols hors programme jusqu'à concurrence de la limitation mensuelle de temps de vol.

- 5.11.04.02 Un agent de réserve qui ne se présente pas pour effectuer un vol auquel on l'a affecté ou pour assurer la réserve-secours, ou ne peut être joint tandis qu'il est de réserve, voit son nom rayé du registre de paie le ou les jours en question s'il n'effectue aucun vol ce ou ces jours-là. Le retrait du registre de paie prend fin au début de la journée de service programmée suivante, et le minimum mensuel garanti est réduit de deux heures vingt-cinq minutes (2 h 25 min) par jour d'absence du registre de paie. Lorsqu'il est retiré du registre de paie pour cause de non-disponibilité, un titulaire d'un programme réserve peut être de réserve pendant toute la durée d'un jour de congé non assuré ayant lieu alors qu'il est retiré du registre de paie. Le retrait du registre de paie prend fin le jour où il se rend disponible.
- 5.11.04.03 Le minimum mensuel garanti ne s'applique pas au mois durant lequel la ou le titulaire d'un programme de vols normal bénéficie d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles et seules les heures de vol comptabilisées lui sont rétribuées.
- Toutefois, s'il s'agit d'un congé de maternité ou d'un congé parental, le minimum mensuel garanti est calculé au prorata; cette clause ne s'applique à l'agent de réserve que s'il est disponible au moins quatorze (14) jours pendant le mois.
- 5.11.05 **Suppléments** – Les suppléments prévus aux paragraphes ci-après sont versés en sus du minimum mensuel garanti.
- Paragraphe 5.07 – Prime
 - Paragraphe 5.08 – Service au sol précédant ou suivant une période de service
 - Paragraphe 5.09 – Service au sol – Service aux passagers
 - Paragraphe 5.10 – Service au sol – Jours de congé seulement
 - Paragraphe 6.04 – Crédits de formation – Jours de congé programmés
- 5.12 **RECLASSEMENT** – Lorsqu'un agent est affecté à un vol ou à un courrier dans une autre classe que la sienne, les dispositions ci-après s'appliquent :
- NOTA** : Le personnel de cabine n'est affecté à une classe pour laquelle il n'est pas qualifié qu'une fois épuisées les dispositions de l'article R9 relatives à l'affectation d'office du personnel qualifié.
- NOTA** : Un agent de bord ayant moins de douze (12) mois de service continu ne peut faire l'objet d'une reclassification.
- 5.12.01 **Classe supérieure** – L'agent affecté à une classe supérieure est rémunéré au taux horaire le plus élevé correspondant à cette classe. Lorsque, au cours d'un programme de vols, le nombre d'heures comptabilisées dans une classe supérieure excède vingt-cinq (25), toutes les heures du mois en question sont rémunérées au taux horaire le plus élevé de la classe supérieure applicable à l'avion d'affectation.
- 5.12.02 **Classe inférieure** – L'agent affecté dans une classe inférieure est rémunéré comme s'il avait été affecté dans sa classe normale, mais au type d'avion ayant le taux horaire le plus bas.

5.12.03 **Modalités d'affectation – Vol ou courrier** – Lorsqu'un agent est affecté dans une autre classe que la sienne, les modalités ci-après s'appliquent :

Commissaire de bord – Le commissaire de bord adjoint est désigné commissaire de bord. Dans l'impossibilité de pourvoir le poste par le commissaire de bord adjoint, l'agent de bord le plus ancien est désigné commissaire de bord. S'il n'y a pas de volontaires, l'agent de bord le plus ancien est désigné commissaire de bord. Il incombe à l'agent de bord le plus ancien de communiquer au Centre des ressources PNC le nom de l'employé qui remplit les fonctions de commissaire de bord.

NOTA : Un commissaire de bord adjoint affecté à un vol peut être désigné commissaire de bord avant le recours à l'affectation d'office.

NOTA : Lorsque deux commissaires de bord sont affectés au même courrier, le commissaire de bord le plus ancien est désigné chef de cabine.

Lorsqu'un agent est désigné à une classe supérieure, il doit, dès le retour à sa base d'affectation, communiquer avec le Centre des ressources PNC pour qu'on procède aux rajustements de salaire conformément à l'alinéa 5.12.01.

5.12.04 **Modalités d'affectation – Vacance dans un programme de vols normal ou réserve** – Lorsque, au cours d'un mois, il se produit une vacance à un poste de chef de cabine dans un programme de vols normal ou réserve, les modalités d'affectation ci-après s'appliquent :

Vacance au poste de commissaire de bord – Le commissaire de bord adjoint le plus ancien est désigné commissaire de bord.

NOTA : Dans un programme de vols, les vacances pour une classe qui résultent des modalités d'affectation stipulées ci-dessus sont pourvues conformément au paragraphe R4.06 *Vacances de longue durée dans un programme*.

5.13 **PROGRESSION SALARIALE** – En ce qui concerne la progression salariale à l'intérieur du barème horaire :

5.13.01 Chaque période de six (6) mois équivaut à vingt-six (26) semaines civiles.
Chaque période de un (1) an équivaut à cinquante-deux (52) semaines civiles.

5.13.02 La progression salariale d'un agent placé directement au-dessus de l'échelon I au moment de son affectation au service commercial se fait à partir de cette base.

5.13.03 Une augmentation à l'intérieur de l'échelle prend effet à la période de service qui suit la date d'anniversaire du début de la formation initiale de l'agent ou la date ajustée d'entrée en service, sans égard à la date de début du mois programmé.

5.13.04 Toute absence du registre de paie pendant au plus quinze (15) jours civils ne retarde pas une augmentation, mais une absence de seize (16) à trente (30) jours civils retarde l'augmentation d'une (1) pleine période de paie et chaque nouvelle absence de seize (16) à trente (30) jours civils la retarde d'une (1) période de paie supplémentaire.

EXCEPTION : Les congés couverts par les lois sur les accidents du travail et les congés de maternité ne retardent pas les augmentations.

5.14 **PAIEMENT DES SALAIRES** – Les chèques de paie, sur lesquels figure la rémunération de vol du mois précédent, sont normalement remis le 17 du mois ou plus tôt, selon les règlements de la Société.

5.14.01 Une avance de fonds sous forme de chèque, déductible du chèque de paie prévu au paragraphe 5.14, est normalement versée le 1^{er} du mois ou plus tôt, selon les règlements de la Société et pour les valeurs indiquées ci-après :

Agent de bord – 1 000 \$
Chef de cabine – 1 500 \$

5.14.01.01 Une avance de fonds de sept cents dollars (700 \$) est remise aux nouveaux agents à leur premier jour de travail à leur base d'affectation, avance qui sera recouvrée par la suite, en montants égaux, au cours des trois périodes de paie subséquentes.

5.14.02 Les agents peuvent, s'ils le désirent, faire virer les chèques de paie mentionnés au paragraphe 5.14 et à l'alinéa 5.14.01 dans une institution financière reconnue située dans les limites territoriales du Canada, grâce au système de distribution automatisée des salaires de la Société.

5.14.03 Tout moins-payé d'une valeur de plus de cinquante dollars (50 \$) et découlant d'une erreur est réglé, par chèque séparé, dans les quatorze (14) jours suivant réception par la Société d'un avis de paiement insuffisant.

ARTICLE 6 – CRÉDITS DE TEMPS DE VOL

6.01 **GÉNÉRALITÉS** – Sauf dispositions contraires, ce sont les crédits stipulés dans le présent article qui servent aux calculs relatifs aux limitations de temps de vol.

6.02 **CALCUL DES CRÉDITS** – Les crédits stipulés au présent article 6 sont calculés à la minute près comme suit :

6.02.01 **Temps de vol cale à cale** – Temps de vol programmé ou temps de vol réel cale à cale de l'avion d'affectation, le plus long étant retenu. À défaut d'un horaire programmé pour l'appareil utilisé, c'est le temps réel cale à cale qui compte.

6.02.02 Dans les calculs relatifs aux limitations de temps de vol, les heures ajoutées au titre des minimums garantis par période de service et par courrier sont comptées comme prolongement du dernier tronçon de vol de la période de service ou du courrier, qu'il s'agisse d'un vol en équipage ou d'une mise en place.

NOTA : Ces heures ajoutées sont rétribuées au taux applicable au dernier tronçon de vol effectivement assuré.

6.02.03 Lorsqu'il y a mise en place, c'est le temps réel de la mise en place qui entre dans le calcul relatif aux minimums garantis par période de service et par courrier.

Lorsqu'une période de service ou un courrier commence ou se termine par un voyage de mise en place, le temps de la mise en place se calcule comme suit :

Voyage de mise en place au début – À la base d'affectation : Trente (30) minutes avant l'heure réelle du départ du vol de mise en place désigné.

Hors de la base d'affectation : Heure de départ prévue du vol de mise en place désigné.

Voyage de mise en place à la fin – Heure d'arrivée réelle du vol de mise en place désigné ou du premier vol disponible s'il est impossible de prendre le vol désigné.

6.02.04 **Formation** – Pour le calcul des crédits relatifs à la formation, les séances de formation commencent à l'heure d'arrivée prévue et se terminent à l'heure de départ réelle.

6.03 **CRÉDITS DE TEMPS DE VOL ET GARANTIES**

Crédits de temps de vol – L'agent est crédité du temps de vol cale à cale total effectué comme membre d'un équipage désigné, conformément à l'alinéa 6.02.01.

6.03.01 Si un appareil doit retourner au poste de stationnement après l'avoir quitté (mise en mouvement des roues) et que l'équipage doit prendre une période de repos réglementaire en raison d'un retard de vol, l'équipage a droit au nombre de crédits de vol, prévu ou réel, du segment de vol concerné ou à un minimum garanti par période de service de quatre (4) heures, selon la valeur la plus élevée.

6.03.02 **Minimum garanti par période de service** – Pour chaque période de service, l'agent reçoit un crédit pour la rémunération et les limitations mensuelles de temps de vol correspondant minimalement à la plus élevée des valeurs suivantes :

- a. un minimum de quatre (4) heures; ou
- b. la valeur la plus élevée entre les périodes de service prévue et réelle, moins quatre (4) heures.

- 6.03.03 **Minimum garanti par courrier** – L'agent en repos réglementaire hors de sa base a droit à un minimum garanti par courrier équivalant à la plus élevée des valeurs, prévue ou réelle, suivantes : la différence entre le début réel de la période initiale de service à la base d'affectation jusqu'à la fin réelle de la période de service à la base d'affectation précédant la période de repos réglementaire, ou la différence entre le début prévu de la période initiale de service à la base d'affectation et la fin prévue de la période de service à la base d'affectation précédant la période de repos réglementaire, comme suit :
- 6.03.03.01 **Généralités** – Le minimum garanti par courrier est calculé au prorata à raison de une (1) heure de crédit de temps de vol pour quatre (4) heures de courrier.
- 6.03.03.02 A319, A320, A321, 175, 190 – Lorsque le courrier est d'au moins quarante-huit (48) heures et qu'il est effectué par A319, A320, A321, 175 ou 190, le minimum garanti par courrier est calculé au prorata à raison de une (1) heure de crédit de temps de vol pour trois heures trente minutes (3 h 30 min) de courrier.
- NOTA : Lorsqu'une partie du courrier s'effectue par A319, A320, A321, 175 ou 190 et le reste par d'autres appareils, c'est le minimum garanti par courrier des A319, A320, A321, 175 et 190 qui s'applique.
- 6.03.04 **Crédits de mise en place** – L'agent effectuant un voyage de mise en place pour assurer un vol commercial est crédité de la moitié du temps de vol réel ou programmé entre les points d'origine et d'arrivée du voyage. En cas de mise en place par voie terrestre, il est crédité de la moitié du temps réel du voyage.
- NOTA : Les chefs de cabine affectés à un vol de convoyage à titre de membres d'équipage désignés de service reçoivent des crédits pour tout le temps de vol cale à cale travaillé.
- 6.03.05 **Crédits de réserve-secours** – Lorsque la Société demande à un agent de réserve de se présenter à l'aéroport pour assurer la réserve-secours ou un courrier, il est crédité de quatre (4) heures de temps de vol s'il n'assure finalement aucun vol.
- Si l'agent assurant la réserve-secours est affecté à un vol, la période de service est calculée à partir du moment où il se présente à l'aéroport.
- 6.03.06 Le titulaire d'un programme de vols normal qui fait l'objet d'une affectation d'office un jour de congé normal ou garanti et qui se présente à l'aéroport pour assurer le service est crédité de la totalité de la période de service moins quatre (4) heures ou d'un minimum garanti de quatre (4) heures, le nombre d'heures le plus élevé étant retenu, même s'il n'assure effectivement aucun vol.
- 6.03.07 **Généralités** – Lorsqu'il y a concurrence d'au moins deux (2) sortes de crédits, le chiffre le plus élevé est retenu.
- 6.04 **CRÉDITS DE FORMATION** – L'agent qui doit suivre une formation a droit aux crédits stipulés ci-dessous :

- 6.04.01 **Jours de congé programmés** – Lorsque la formation se tient uniquement pendant des jours de congé programmés, l'agent touche la moitié de son taux horaire, avec minimum d'une (1) heure. Ces crédits n'entrent pas dans le calcul des limitations de temps de vol.
- 6.04.01.01 **Formation en ligne** – Lorsqu'une formation doit être effectuée en ligne, l'agent touche la moitié ($\frac{1}{2}$) de son taux horaire, avec minimum d'une (1) heure. Ces crédits ne sont pas pris en compte dans le calcul de la limitation du temps de vol.
- 6.04.02 **Jours de service programmés** – Lorsque la formation se tient uniquement pendant des jours de service programmés, l'agent est crédité de la façon suivante :
- 6.04.02.01 **Programme de vols normal** – Crédits prévus dans le programme normal, mais perdus en raison de la formation.
- 6.04.02.02 **Titulaires de programme réserve** – L'agent touche la moitié de son taux horaire, avec minimum de quatre (4) heures.
- Un crédit de deux heures trente-cinq minutes (2 h 35 min) par jour entre dans le calcul des limitations de temps de vol.
- 6.04.02.02.01 Les détenteurs d'un programme de vols réserve ne sont pas tenus d'assurer un vol après une séance de formation.
- 6.04.03 **Jours de congé et jours de service** – Lorsque la formation s'échelonne à la fois sur des jours de service et des jours de congé programmés, l'agent reçoit la somme de la rémunération et des crédits relatifs aux jours de service et aux jours de congé programmés. Les crédits correspondant aux jours de congé n'entrent pas dans le calcul des limitations de temps de vol.
- NOTA** : Lorsqu'un stage de formation en vue d'une progression s'échelonne à la fois sur des jours de service et des jours de congé programmés, l'agent est crédité sur la base des jours de service programmés comme ci-dessus.
- 6.04.04 **Revalidation – Sécurité** – Aux fins du calcul des crédits relatifs à la revalidation, la période de déjeuner normalement prévue n'est pas comprise dans le total des heures. La rémunération est effectuée conformément au paragraphe 5.10 *Service au sol – Jours de congé seulement*.

ARTICLE 7 – INDEMNITÉS ET UNIFORMES

- 7.01 **INDEMNITÉS DE TRANSPORT AU SOL** – Des indemnités de transport au sol sont versées comme suit :
- 7.01.01 **Service de taxi – Programme de vols normal** – Un titulaire de programme normal affecté normalement ou d'office à un vol partant dans les quatre (4) heures ou moins voit un taxi mis à sa disposition, s'il en fait la demande.

7.01.02 **Service de taxi – Programme de vols réserve** – Un taxi est mis à la disposition de l'agent de réserve qui en fait la demande dans les cas suivants :

7.01.02.01 Lorsque l'avis de se présenter à l'aéroport lui est communiqué moins de quatre (4) heures avant le départ du vol ou avant le début de la réserve-secours.

7.01.02.02 Lorsqu'il doit se présenter à l'aéroport et que le départ du vol ou le début de la réserve-secours se situe entre 0 h 1 et 8 h.

7.01.02.03 Lorsqu'il doit se présenter à l'aéroport et que moins de quinze (15) heures se sont écoulées entre la fin de la dernière période de service et le départ du vol ou le début de la réserve-secours.

7.01.03 **Prix maximal du taxi** – La contribution maximale de la Société au coût du taxi prévu aux alinéas 7.01.01 et 7.01.02 est basée sur le tarif établi pour une course entre l'aéroport et le terminus urbain.

NOTA : L'agent qui fait appel au service de taxi n'a pas droit à l'indemnité de transport au sol à sa base d'affectation.

7.01.04 **Repos en escale** – La Société fournit le transport au sol entre l'aéroport et le lieu d'hébergement, au besoin.

La Société fournit le transport au sol directement entre l'aéroport et l'hôtel des équipages au centre-ville, sauf en cas de situations indépendantes de sa volonté.

7.02 **INDEMNITÉS DE REPAS** – Les repas ne sont fournis ou des indemnités de repas accordées que lorsque l'agent est de service ou en repos hors de sa base durant la totalité d'une période de repas reconnue. L'agent n'a droit ni à repas ni à indemnité dans le cas des vols dont le programme prévoit le départ de la base d'affectation ou l'arrivée à la base d'affectation durant une période de repas reconnue lorsqu'il commence ou termine une période de service à ladite base. Ni repas ni indemnité de repas ne sont accordés en dehors des périodes de repas reconnues.

NOTA 1 : Air Canada doit mettre en œuvre, à l'intention du personnel de cabine, une application électronique qui permet de consulter les dépenses pour les repas à bord et en escale. Toutefois, une telle application n'a pas à fournir de l'information en temps réel, mais doit être tenue raisonnablement à jour.

NOTA 2 : À compter de la période programmée qui suit la ratification de la Convention collective, qui remplace la précédente Convention collective ayant pris fin le 31 mars 2015, pendant les périodes de service pour des vols intérieurs, les repas normalement fournis au Canada ou aux États-Unis sont remplacés par des indemnités de repas, conformément à l'alinéa 7.02.02.

Des collations (entre 23 h et 1 h) continuent d'être offertes à bord, et ne sont pas payées.

7.02.01 **Les périodes de repas reconnues sont les suivantes :**

	Départs	Arrivées
Souper	3 h à 5 h 30	3 h à 4 h 30 (vols de nuit)
Déjeuner	8 h à 9 h 30	8 h à 9 h 30
Dîner	12 h 30 à 13 h 30	12 h 30 à 13 h 30
Souper	18 h à 19 h 30	17 h à 18 h 30 (vols outre-mer exceptés)
Collation	23 h à 1 h	23 h à 1 h

7.02.01.01 Des casse-croûtes continuent d'être mis à bord, mais ils ne remplacent pas les pauses-repas payées (déjeuner, dîner, souper).

7.02.02 **Indemnités de repas – Canada et États-Unis**

Date Entrée vigueur	en	1 ^{er} programme de vols mensuel suivant la ratification	1 ^{er} avril, 2016	1 ^{er} avril, 2017	1 ^{er} avril, 2018	1 ^{er} avril, 2019	1 ^{er} avril, 2020	1 ^{er} avril, 2021	1 ^{er} avril, 2022	1 ^{er} avril, 2023	1 ^{er} avril, 2024
Déjeuner		15.01\$	15.31\$	15.62\$	15.93\$	16.25\$	16.58\$	16.91\$	17.25\$	17.60\$	16.95\$
Dîner		17.01\$	17.35\$	17.70\$	18.05\$	18.41\$	18.78\$	19.16\$	19.54\$	19.93\$	20.33\$
Souper		33.70\$	34.37\$	35.06\$	35.76\$	36.48\$	37.21\$	37.95\$	38.71\$	39.48\$	40.27\$
Collation		8.80\$	8.98\$	9.16\$	9.34\$	9.53\$	9.72\$	9.91\$	10.11\$	10.31\$	10.52\$

L'indemnité de repas aux États-Unis est fixée en monnaie américaine et indiquée sur le programme de vols en monnaie canadienne selon le taux de change officiel en vigueur au commencement du programme de vols mensuel précédent.

7.02.03 **Autres pays** – Les indemnités de repas dans les autres pays sont fixées par la Société, après consultation avec le Syndicat, de façon à ce qu'elles couvrent le prix raisonnable des repas dans ces pays. Les indemnités de repas applicables à ces pays font l'objet d'un rajustement vers le haut ou vers le bas lorsqu'il y a une variation de cinq pour cent (5 %) sur la base de la moyenne mobile de six (6) mois. Toutefois, ces indemnités de repas ne peuvent être inférieures à celles que stipule l'alinéa 7.02.02 *Indemnités de repas – Canada et États-Unis*.

7.02.04 Le montant de l'indemnité journalière de repas ne peut, en aucun cas, être inférieur à celui qui est versé à d'autre personnel navigant.

- 7.02.05 Les symboles suivants apparaîtront sur les courriers mensuels et indiquent les niveaux de service alimentaire à bord de l'avion à l'intention du personnel de cabine :
- PDC : Petit déjeuner chaud
PDF : Petit déjeuner froid
DC : Déjeuner chaud
DF : Dîner froid
BF : Boîte de fruits
CS : Collation sandwich
- 7.03 **UNIFORMES** – Le port de l'uniforme est régi par les règlements publiés de la Société.
- 7.03.01 **Modèle** – La Société doit consulter le Syndicat avant d'apporter quelque changement que ce soit à la couleur, au tissu ou au modèle des uniformes.
- 7.03.02 **Frais** – La répartition des frais est régie par les règlements de la Société; cette dernière ne diminuera ni sa participation aux frais ni la dotation en éléments d'uniformes stipulée dans la publication 123.
- 7.03.03 **Nettoyage** – Le personnel de cabine a droit à une indemnité de nettoyage des uniformes de quarante-cinq dollars (45 \$) par mois.
- Pour toucher l'indemnité, le personnel de cabine doit figurer au registre de paie comme étant en service actif au moins un jour dans le mois programmé.
- NOTA** : Aux fins du présent alinéa, l'expression « figurer au registre de paie comme étant en service actif » signifie que l'employé a droit à au moins un jour de crédits de rémunération pendant le mois programmé.
- 7.03.04 **Indemnité de chaussures** – Le personnel de cabine a droit à une indemnité de chaussures de cent vingt dollars (120 \$) par année, payée le 1^{er} juillet de chaque année.
- 7.04 **INDEMNITÉ DE POURBOIRE** – Une indemnité de cinq dollars et cinq cents (5,05 \$) est accordée pour les pourboires d'hôtel d'un repos en escale réglementaire ou une escale de plus de sept (7) heures dans le cas où l'hébergement est fourni.
- 7.05 **VISAS** – Le personnel de cabine peut, en présentant un reçu, se faire rembourser la totalité des taxes de départ et des coûts liés aux visas qu'il doit payer lorsqu'il assure un vol ou effectue une mise en place.
- 7.06 L'agent qui renouvelle son passeport pour s'assurer qu'il demeure valide en tout temps afin de respecter les conditions d'entrée de toutes les destinations desservies par Air Canada peut, en présentant les reçus pour la photographie et la création du passeport valable dix (10) ans, se faire rembourser une somme maximale de cent soixante-dix-sept dollars (177 \$), si le renouvellement a lieu pendant la période d'application de la Convention collective.

ARTICLE 8 – CONGÉ ANNUEL ET JOURS FÉRIÉS

8.01 **ANNÉE DE RÉFÉRENCE** – L'année de référence commence le 1^{er} mai et se termine le 30 avril de l'année suivante.

8.02 **CONGÉ ANNUEL** – L'agent a droit à un congé annuel comme suit :

8.02.01 **Droits** – La durée du congé annuel est déterminée par le nombre d'années de service ininterrompu au 30 avril de chaque année.

Moins de une année complète	1 jour par mois civil complet
De 1 à 4 ans	14 jours civils
De 5 à 14 ans	21 jours civils
De 15 à 24 ans	28 jours civils
25 ans ou plus	35 jours civils

8.02.02 **Année incomplète** – Dans le cas d'une année de service incomplète, les droits à congé annuel sont calculés conformément aux règlements de la Société; cependant, ils ne font pas l'objet d'un calcul au prorata dans les cas suivants :

- congé de maternité ou congé parental;
- congé au titre des règlements d'une commission des accidents de travail;
- congé n'excédant pas un (1) an au titre du programme d'assurance salaire du Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada.

8.03 **JOURS FÉRIÉS** – L'agent accumule, pendant une année de référence, un (1) jour de congé civil par jour férié. L'agent rayé du registre de paie au moins quinze (15) jours au cours des trente (30) jours précédant immédiatement un jour férié n'a pas droit au jour de congé correspondant.

Les jours suivants sont fériés :

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de grâces
Fête de la Reine	Jour du Souvenir
Fête du Canada	Noël
Lendemain de Noël	

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

8.05 Fractionnement du congé – Le congé annuel et les jours fériés sont assujettis aux dispositions suivantes :

8.05.01 L'agent qui a droit à au plus treize (13) jours civils de congé doit les prendre consécutivement et n'a pas droit au fractionnement.

8.05.02 Droits à congé annuel – L'agent qui a droit à au moins quatorze (14) jours civils de congé peut les prendre consécutivement ou opter pour le fractionnement comme suit :

Jours civils :

De 14 à 27 Une (1) ou deux (2) périodes d'au moins sept (7) jours chacune

De 28 à 41 Une (1), deux (2) ou trois (3) périodes d'au moins sept (7) jours chacune

De 42 à 54 Une (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) périodes d'au moins sept (7) jours chacune

8.05.03 **Droits à congé réduits** – Lorsque les droits à congé d'un agent sont réduits par suite d'un congé non rémunéré ou pour toute autre raison et qu'il choisit de les fractionner, les jours perdus sont soustraits de la plus courte période de fractionnement.

8.06 **MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES CONGÉS** – Le congé annuel et les jours fériés sont attribués selon l'ancienneté et conformément aux exigences d'exploitation, comme suit :

NOTA : La Société s'efforce d'accorder tout au long de l'année des périodes de congé, dans toutes les classes et à toutes les bases. Les deux parties reconnaissent que, compte tenu des exigences d'exploitation, il n'est pas toujours possible d'accorder les périodes de congé désirées à une base donnée ou à toutes les bases.

8.06.01 **Liste des périodes disponibles** – Avant le 1^{er} février, la Société doit afficher des listes établissant les périodes de congé annuel et de jours fériés disponibles au cours de l'année de référence suivante pour les chefs de cabine et agents de bord.

8.06.02 **Attributions de périodes de congé annuel** – Il y a quatre attributions de congé annuel. Pour la première et la deuxième demande, les périodes sont de quatorze (14) jours chacune alors que la troisième et la quatrième sont de sept (7) jours chacune.

8.06.02.01 Au cas où la demande de périodes de congé d'un agent ne pourrait pas être satisfaite, l'agent peut choisir le nombre minimal de jours acceptables (conservant un minimum de sept (7) jours de congé).

8.06.03 **Attributions initiales** – Les périodes de congé sont attribuées suivant les demandes recevables, puis publiées.

NOTA : L'agent qui omet de présenter une demande ou dont la demande initiale est irrecevable ne se voit attribuer aucune période disponible et doit soumettre un choix couvrant la totalité de ses droits à congé au moment de la deuxième demande.

- 8.06.03.01 **Première demande de périodes de congé** – Avant le 15 février, le personnel de cabine doit soumettre sa demande en indiquant sa préférence pour les périodes de congé désirées.
- 8.06.03.02 **Première attribution de congé** – Les périodes de congé sont attribuées suivant les demandes recevables, puis publiées. Les congés sont attribués et publiés avant le 20 février.
- NOTA : L'agent qui omet de présenter une demande ou dont la demande initiale est irrecevable ne se voit attribuer aucune période disponible et doit soumettre un choix couvrant la totalité de ses droits à congé au moment des trois demandes suivantes. Cette disposition s'applique également à la deuxième et à la troisième demande.
- 8.06.03.03 Au cas où la demande de périodes de congé d'un agent ne pourrait pas être satisfaite, l'agent peut choisir le nombre minimal de périodes acceptables de sept (7) jours.
- 8.06.03.04 Les jours de congé qui restent après une attribution initiale seront reportés à la deuxième attribution.
- 8.06.03.05 Lorsque les droits de l'agent ne permettent pas le fractionnement du congé, le reste du paragraphe 8.06 ne s'applique pas.
- 8.06.03.06 **Deuxième demande de périodes de congé** – Les périodes disponibles après la première attribution sont affichées avant le 21 février en vue de la deuxième demande destinée au personnel de cabine ayant droit au fractionnement et se prévalant de ce droit. La présentation de la demande doit se faire avant le 7 mars.
- 8.06.03.07 **Deuxième attribution de congé** – Les périodes sont attribuées et publiées au plus tard le 12 mars.
- 8.06.03.08 **Troisième demande de périodes de congé** – Les périodes disponibles après la deuxième attribution sont affichées avant le 14 mars en vue de la troisième demande destinée au personnel de cabine ayant droit au fractionnement et se prévalant de ce droit. La présentation de la demande doit se faire avant le 21 mars.
- 8.06.03.09 **Troisième attribution de congé** – Les périodes sont attribuées et publiées au plus tard le 26 mars.
- 8.06.03.10 **Quatrième demande de périodes de congé** – Les périodes disponibles après la troisième attribution sont affichées avant le 28 mars en vue de la quatrième demande destinée au personnel de cabine ayant droit au fractionnement et se prévalant de ce droit. La présentation de la demande doit se faire avant le 4 avril.
- 8.06.03.11 **Quatrième attribution de congé** – Les périodes sont attribuées et publiées au plus tard le 9 avril.

NOTA : L'agent qui omet de présenter une demande ou dont la demande est irrecevable à chacune des demandes de périodes de congé se voit attribuer les périodes qui restent disponibles compte tenu des exigences de l'exploitation.

NOTA : L'agent qui omet de présenter une deuxième demande ou dont la demande est irrecevable se voit attribuer les périodes qui restent disponibles compte tenu des exigences de l'exploitation.

- 8.06.04 **Généralités** – Les agents mutés d'une base à une autre, nouvellement embauchés, de retour après un congé non rémunéré de longue durée ou qui ont changé de classe au cours d'une période de référence et auxquels il n'a pas été attribué de période de congé au cours du processus d'attribution à la base se voient attribuer les périodes encore disponibles, compte tenu des exigences de l'exploitation et de leur ancienneté. Les agents mutés peuvent présenter une demande pour l'attribution initiale et la deuxième attribution de congé à leur nouvelle base si leur mutation a lieu avant la fin du mois de mai.
- 8.07 **ATTRIBUTION COMMUNE** – Lorsque deux (2) agents désirent se voir attribuer la même période de congé annuel ou de jours fériés, ils doivent l'indiquer dans leur demande.
- 8.07.01 Lorsque deux (2) agents de la même classe présentent une demande commune, l'attribution se fait en fonction du moins ancien. Dans l'impossibilité d'une attribution commune, les deux attributions se font dans l'ordre inverse d'ancienneté.
- 8.07.02 Lorsque deux (2) agents de classes différentes présentent une demande commune, seule l'ancienneté de l'agent appartenant à la classe inférieure est susceptible d'être écartée.
- Dans l'impossibilité d'une attribution commune, chaque attribution se fait conformément à l'ancienneté.
- 8.08 **MODIFICATIONS**
- 8.08.01 Une fois les périodes de congé annuel et de jours fériés attribuées, toute modification demandée par l'agent doit recevoir l'assentiment de la Société et du personnel de cabine sur lequel elle se répercute.
- 8.08.02 Une fois les périodes de congé annuel et de jours fériés attribuées, toute modification demandée par la Société doit recevoir l'assentiment de l'employé concerné.
- 8.08.03 La Société ne peut modifier les périodes de congé annuel et de jours fériés, sauf en cas d'état d'urgence national ou provincial.
- 8.08.04 Nonobstant les alinéas 8.08.01 et 8.08.02, lorsque la période de congé attribuée à un agent tombe au cours d'une période pendant laquelle il touche des prestations d'assurance-salaire du Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada, celui-ci peut soit prendre le congé attribué, auquel cas il est réinscrit au registre de paie, soit prendre le congé attribué à la fin de son congé d'invalidité, avant de reprendre le travail ou à un moment convenu entre la Société et lui-même.

- 8.09 **CRÉDITS** – Durant sa période de congé annuel et de jours fériés, l'agent a droit aux crédits suivants :
- 8.09.01 **Titulaires de programme de vols normal** : un crédit de deux heures cinquante-cinq minutes (2 h 55 min) par jour de congé annuel pris et par jour férié.
- 8.09.02 **Titulaires de programme réserve** : un crédit de deux heures cinquante-cinq minutes (2 h 55 min) par jour de congé annuel pris et par jour férié.
- Un crédit de deux heures trente-cinq minutes (2 h 35 min) par jour entre dans le calcul des limitations de temps de vol.
- 8.09.03 Les crédits de congé annuel du chef de cabine sont payés au taux horaire du type d'appareil exploité.
- 8.09.03.01 Lorsque le congé annuel d'un directeur de bord fait partie d'un mois programmé, le directeur de bord est payé au taux horaire du type d'appareil exploité pendant ce mois programmé, ou au taux horaire du type d'appareil attribué par le Système de programmation préférentielle, le taux le plus élevé étant retenu. Lorsque le directeur de bord est affecté à plus d'un type d'appareil durant le mois programmé ou que le Système de programmation préférentielle lui attribue des vols assurés par plus d'un type d'appareil pour le mois programmé, son indemnité de congé annuel est calculée selon la formule de la note de l'alinéa 5.11.01.
- 8.09.03.02 Lorsque son congé annuel s'étend sur tout le mois programmé, le chef de cabine doit être payé au taux horaire du type d'appareil exploité pendant le mois précédent. Si le chef de cabine a été affecté à plus d'un type d'appareil durant le mois programmé précédent, son indemnité de congé annuel est calculée selon la formule de la note de l'alinéa 5.11.01.
- 8.10 **GÉNÉRALITÉS** – Toute majoration des droits à congé d'un groupe important du personnel de la Société est étendue au personnel de cabine de la même façon.
- 8.11 **ATTRIBUTION DE PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL LIBÉRÉE**
- 8.11.01 Chaque mois, la Planification des équipages publie une liste de périodes de congé annuel libérées en raison de départs à la retraite en envoyant un message globe.
- 8.11.02 Le personnel de cabine qui désire modifier sa période de congé annuel doit transmettre le formulaire prévu à cette fin dans eForms à la Planification des équipages dans les sept (7) jours suivant l'envoi du message globe.
- 8.11.03 La Planification des équipages s'assure que chaque demande répond aux critères d'admissibilité décrits ci-après.
- 8.11.04 Une fois l'admissibilité vérifiée, la Planification des équipages traite les demandes selon l'ordre d'ancienneté et informe les employés du traitement de leur demande au moyen de la méthode actuelle de transmission d'avis sur les congés annuels.

- 8.11.05 La modification de la période de congé annuel doit être traitée avant la date limite de réception des demandes pour le ou les mois pendant lesquels est prévu le congé annuel. Aucun vol programmé n'est retiré pour permettre l'attribution de périodes de congé annuel libérées.
- 8.11.06 Si un employé se voit attribuer une période de congé annuel libérée, sa période de congé annuel initialement prévue n'est pas considérée comme une période de congé annuel libérée pouvant être attribuée.
- 8.11.07 Les échanges de congé annuel doivent être faits entre des agents de bord de même classe qui sont affectés à la même base.
- 8.11.08 Si tous les jours de la période de congé annuel initiale n'ont pas été remplacés après l'attribution d'une période de congé annuel libérée, ils demeurent prévus au premier jour de cette période pour l'employé qui a demandé la modification.
- 8.11.09 Les dispositions du paragraphe 8.05 ne s'appliquent pas à l'attribution de périodes de congé annuel libérées.

ARTICLE 9 – CONGÉS DE MALADIE

- 9.01 **PRÉAMBULE** – *Les parties conviennent que les droits à congé de maladie prévus dans le présent article ont pour unique objet de protéger le personnel en cas de maladie ou de blessures et qu'ils sont toujours appliqués en conséquence.*
- 9.02 **DROITS** – Un employé est crédité de douze (12) jours de congé de maladie au début de chaque année civile.
- 9.02.01 Lorsque l'agent entre en fonction au cours d'une année civile, il acquiert un (1) jour de congé de maladie par programme de vols complet qui reste à l'année. Lorsque l'agent entre en fonction au cours d'un mois programmé, il acquiert un (1) jour de congé de maladie pour ce mois s'il figure sur le registre de paie pendant au moins quinze (15) jours de ce mois.
- 9.02.02 Dans le présent article, le terme « jour » désigne une période allant jusqu'à vingt-quatre (24) heures.
- 9.03 **ACCUMULATION** – À la fin de chaque année, les congés de maladie non pris sont accumulés, jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq (125) jours.
- 9.04 **PROGRAMME DE VOLS NORMAL**
- 9.04.01 **Décompte des jours de maladie** – Le titulaire d'un programme de vols normal qui se déclare incapable de se présenter au travail pour cause de maladie se voit décompter un (1) jour de maladie par période d'absence de vingt-quatre (24) heures ou moins, sauf pour les jours de congé garantis, comme suit :

Début du congé : début de la période de service programmée suivante.

Fin du congé : moment où il signifie sa réaffectabilité.

NOTA : L'agent se voit décompter au moins un (1) jour de maladie chaque fois qu'il se fait porter malade, s'il ne peut assurer le premier vol de son courrier et n'en assure aucun autre le même jour.

9.04.02 **Crédit de congé de maladie** – Lorsqu'il y a décompte de jours de maladie, le titulaire d'un programme de vols normal est crédité des heures programmées et non effectuées, à partir du début de la première période de service manquée jusqu'à la fin du dernier jour de maladie décompté, considéré comme une période complète de vingt-quatre (24) heures.

Si la dernière période de vingt-quatre (24) heures se termine au cours d'une période de service programmée, les heures de vol sont comptabilisées jusqu'à ce moment.

NOTA : Le crédit correspondant au minimum garanti par période de service et par courrier n'est octroyé que pour les périodes de service ou les courriers manqués au complet.

9.04.03 **Modalités d'application lorsque l'agent assure un vol avant la fin de la dernière période complète de vingt-quatre (24) heures :**

Lorsque le titulaire d'un programme de vols normal signifie son aptitude à reprendre le travail avant la fin d'une période complète de vingt-quatre (24) heures et que des crédits de temps de vol sont prévus à son programme avant le moment où il signifie son affectabilité, ce jour lui est décompté et ces vols sont comptabilisés même s'il assure effectivement un vol au cours de cette période.

Lorsque le titulaire d'un programme de vols normal signifie son aptitude à reprendre le travail avant la fin d'une période complète de vingt-quatre (24) heures et qu'aucun crédit de temps de vol n'est prévu à son programme avant le moment où il signifie son affectabilité, ce jour ne lui sera pas décompté s'il assure effectivement un vol au cours de cette période. Ce jour lui est toutefois décompté s'il n'assure aucun vol.

NOTA : Le titulaire d'un programme de vols normal qui n'a aucun droit à congé de maladie n'est pas débité d'un jour pendant lequel il assure effectivement un vol.

9.05 **PROGRAMME DE VOLS RÉSERVE**

9.05.01 **Décompte des jours de maladie** – Le titulaire d'un programme de vols réserve qui se déclare incapable de se présenter au travail pour cause de maladie se voit décompter un (1) jour de maladie par période d'absence de vingt-quatre (24) heures ou moins, sauf pour les jours de congé garantis, comme suit :

Début du congé : moment où il est effectivement inaffectable un jour de réserve programmé.

Fin du congé : moment où il signifie sa réaffectabilité.

- 9.05.02 **Crédit de congé de maladie** – Lorsqu'il y a décompte de jours de maladie, l'agent de réserve reçoit la rémunération correspondant au minimum garanti ou la rémunération quotidienne moyenne des trois (3) mois précédents par jour de maladie décompté, le chiffre le plus élevé étant retenu. Un crédit de deux heures trente-cinq minutes (2 h 35 min) par jour entre dans le calcul des limitations de temps de vol.
- 9.05.03 **Modalités d'application lorsque l'agent assure un vol avant la fin de la dernière période complète de vingt-quatre (24) heures :**
- Lorsque l'agent de réserve signifie son aptitude à reprendre le travail avant la fin d'une période complète de vingt-quatre (24) heures, ce jour ne lui est pas décompté s'il assure un vol au cours de cette période. Ce jour lui est toutefois décompté s'il n'assure aucun vol.
- NOTA :** Cette modalité s'applique également quand les droits à congé de maladie sont épuisés.
- 9.06 **ATTESTATION MÉDICALE** – Tout agent peut devoir produire une attestation médicale pour justifier l'utilisation de ses droits à congé de maladie. Dans l'application de cette disposition, la Société peut exiger des attestations médicales pour les périodes de maladie de trois (3) jours consécutifs ou moins. Les frais d'obtention d'une attestation médicale en vertu de cette disposition sont à la charge de la Société.
- 9.07 **RÉAFFECTATION** – Lorsque l'agent qui se déclare incapable de se présenter au travail pour cause de maladie n'atteint pas son minimum mensuel garanti, il fait l'objet d'une réaffectation suivant les modalités ci-dessous :
- 9.07.01 L'agent est réaffecté à tout vol disponible dont le nombre d'heures se rapproche du nombre d'heures requis pour atteindre le minimum mensuel garanti. La réaffectation ne porte que sur le nombre de jours civils pendant lesquels il aurait assuré les vols qui lui étaient attribués s'il ne s'était déclaré incapable de se présenter au travail.
- L'agent qui choisit d'être réaffecté à un vol dont le nombre d'heures est supérieur à celui qui est requis pour atteindre le minimum mensuel est autorisé à le faire à condition qu'il satisfasse aux normes de temps de repos et de travail.
- 9.07.02 L'agent qui ne peut être réaffecté au moment où il signifie son aptitude à reprendre le travail doit communiquer avec le Centre des ressources PNC à 9 h le lendemain matin pour recevoir son affectation. Dans le cas où plus d'un agent est soumis à l'affectation à 9 h un jour donné, la réaffectation n'a lieu par ordre d'ancienneté que si un agent a opté pour un vol dont le nombre d'heures est supérieur au nombre requis pour atteindre le minimum garanti.
- 9.08 L'agent qui signifie son aptitude à reprendre le travail avant la fin du courrier qu'il devait assurer peut, à compter du deuxième jour suivant celui où il signifie son aptitude à reprendre son service, opter pour des vols hors programme conformément à l'alinéa R7.03.03, à condition qu'il ne soit pas régi par le paragraphe 9.07 Réaffectation.

- 9.09 **Impossibilité de se présenter au travail, congé annuel et congé de maladie**
- 9.09.01 Si un titulaire de programme de vols normal ou réserve est en congé maladie et que ce congé se prolonge pendant son congé annuel prévu, le congé annuel est reporté, et l'agent reçoit les crédits de congé de maladie suivants pour chaque jour de congé de maladie :
- (a) Titulaire d'un programme de vols normal : 2 h 55 min
(b) Titulaire d'un programme réserve : 2 h 55 min
- 9.09.02 Lorsque l'agent confirme sa reprise de service, le congé annuel reporté est planifié en fonction de l'ancienneté, comme suit : si son ancienneté le lui permet, l'agent a droit, dans le cadre de sa deuxième demande de congé annuel, de réserver la période de congé annuel qui suit immédiatement la période de maladie coïncidant avec le congé annuel initial.
- 9.09.03 Si, pour cette deuxième demande de congé annuel, l'employé n'a pas suffisamment d'ancienneté pour réserver la période de congé annuel qui suit son congé annuel initial, son congé sera prévu à une autre période disponible, selon le choix de l'employé.

ARTICLE 10 – CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

- 10.01 **CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES** – Lorsque les exigences de l'exploitation le permettent, un agent peut bénéficier d'un congé pour convenances personnelles non rémunéré d'une durée maximale de trois (3) mois.
- 10.01.01 Les demandes de congé pour urgence familiale doivent être présentées par écrit et dûment motivées. Elles sont étudiées par la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale et peuvent être accordées en fonction de l'ancienneté.
- 10.02 **CONGÉ D'ÉTUDES** – Lorsque les exigences de l'exploitation le permettent, un agent peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de un (1) an pour faire des études, s'il en a fait la demande par écrit.
- 10.03 **CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES** – À la demande écrite du Syndicat et si les exigences de l'exploitation le permettent, l'agent se voit accorder un congé non rémunéré pour activités syndicales d'une durée maximale de trois (3) ans. L'agent en congé pour activités syndicales a la possibilité de racheter du service aux fins du régime de retraite si Air Canada n'a aucun coût à assumer au moment du rachat.
- 10.04 **CONGÉ DE MATERNITÉ** – Le personnel féminin qui en fait la demande écrite se voit accorder un congé de maternité non rémunéré, dans les conditions suivantes :

- 10.04.01 **AVIS** – L'intéressée doit aviser la Société par écrit de sa grossesse, produire une attestation médicale confirmant son état et indiquer la date à laquelle elle désire commencer son congé de maternité non rémunéré.
- 10.04.02 L'intéressée désireuse de continuer à assurer le service à bord durant sa grossesse doit, toutes les quinzaines, à compter de la vingtième semaine, fournir aux Services médicaux de la Société un certificat de son médecin traitant la déclarant apte audit service.
- 10.04.02.01 La Société peut, s'il s'en trouve, offrir du travail au sol à une employée éprouvant des complications pendant sa grossesse qui sont médicalement attestées, tant qu'il n'en résulte pas de contrainte excessive. Ce travail au sol correspond à un emploi à raison d'au plus cinq (5) jours semaine que l'employée est tenue d'accepter dès qu'il ne contrevient pas aux contre-indications établies par un médecin d'Air Canada de concert avec le médecin de l'employée.
- 10.04.02.02 L'employée peut choisir, avant le début de son service au sol, le nombre de jours qu'elle souhaite travailler, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par semaine, à condition qu'une telle mesure d'adaptation soit possible.
- 10.04.02.03 Dans l'éventualité où, selon contre-indications déterminées conformément au sous-alinéa 10.04.02.01, l'employée doit travailler à des heures différentes de celles qui sont en vigueur où elle effectue son service au sol, la Société prend des mesures d'adaptation, tant qu'il n'en résulte pas de contrainte excessive.
- 10.04.02.04 Une employée enceinte affectée à un travail au sol est rémunérée comme suit :
- 10.04.02.04.01 Une employée qui travaille à temps plein (quarante [40] heures par semaine) peut soit toucher son salaire moyen des douze (12) derniers mois, soit demander de se prévaloir d'un programme de vols pro forma.
- 10.04.02.04.02 Une employée qui ne travaille pas à temps plein est payée au prorata.
- 10.04.02.05 Si une employée enceinte affectée à un travail au sol choisit de porter son uniforme pendant cette affectation, la Société lui verse les indemnités appropriées pour uniforme, chaussures et nettoyage conformément au paragraphe 7.03.
- 10.04.02.06 L'employée enceinte qui est affectée à un travail au sol n'est pas tenue d'exécuter des tâches disciplinaires impliquant un membre de l'unité de négociation.
- 10.04.03 **Début du congé** – Le congé de maternité commence à la date indiquée par l'intéressée, ou avant si elle en a par la suite demandé le devancement par écrit.
- 10.04.04 **Fin du congé** – Le congé de maternité se termine quatre-vingt-dix (90) jours civils après la fin de grossesse, mais il peut être d'au moins dix-sept (17) semaines au total si l'intéressée le désire.
- 10.04.04.01 Nonobstant l'alinéa 10.04.04, le congé de maternité peut se terminer plus tôt, à la demande écrite de l'intéressée.

- 10.04.04.02 L'intéressée désireuse de terminer son congé moins de six (6) semaines après la fin de la grossesse doit produire une attestation médicale certifiant qu'elle peut reprendre le service à bord sans compromettre sa santé.
- 10.05 **CONGÉ PARENTAL** – L'agent a droit à un congé parental non rémunéré dans les conditions suivantes :
- 10.05.01 **DURÉE** : Tout congé accordé en vertu du paragraphe précédent ne peut excéder trente-sept (37) semaines, selon la demande de l'agent. Si deux (2) agents sont en cause, la période totale du congé qu'ils peuvent prendre relativement aux soins à donner à un même enfant ne doit pas être supérieure à trente-sept (37) semaines. À la demande des intéressés, le congé peut être partagé par les employés à condition que le partage se fasse à raison de périodes d'au moins quatorze (14) jours civils.
- 10.05.01.01 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 10.05.01, le congé non rémunéré maximal accordé en cas d'adoption est de trente-sept (37) semaines ou d'une durée supérieure autorisée par la province où réside le ou les employés ou celle où l'enfant est adopté.
- 10.05.02 **Début du congé** – Le congé parental est accordé conformément aux dispositions ci-après et à la volonté de l'agent :
- 10.05.02.01 **Personnel féminin**
- Le congé débute :
- a) soit à l'échéance d'un congé non rémunéré pris au titre du paragraphe 10.04;
 - b) soit le jour de la naissance de l'enfant;
 - c) soit le jour où l'intéressée devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.
- 10.05.02.02 **Personnel masculin**
- Le congé débute :
- a) soit à l'échéance d'un congé non rémunéré pris par une employée au titre du paragraphe 10.04;
 - b) soit le jour de la naissance de l'enfant;
 - c) soit le jour où l'intéressé devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.
- 10.05.03 En cas d'adoption, conformément à l'alinéa 10.05.02, le congé débute le jour où l'enfant est effectivement confié aux soins et à la garde de l'intéressé.

10.05.04 Il incombe à l'intéressé de donner par écrit à la Société le plus grand préavis possible quant aux dates approximatives de début et de fin du congé.

- 10.05.05 Une employée ou un employé peut demander de prendre tous les congés annuels et jours fériés auxquels il aura droit au cours de son congé de maternité ou de son congé parental, soit au début du congé de maternité ou du congé parental, soit immédiatement après. Dans le cas où l'année de référence n'est pas terminée, l'employé peut demander de prendre ses congés annuels au cours d'une période de congé annuel disponible, pour autant qu'il en fasse la demande avant le début du congé.
- 10.06 **DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ ET DU CONGÉ PARENTAL** – La période totale du congé de maternité et du congé parental que peuvent prendre un (1) ou deux (2) employés pour la même naissance ou adoption ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.
- 10.07 **CONGÉ POUR POURSUIVRE L'ALLAITEMENT** – Air Canada peut accorder un congé non rémunéré d'une durée maximale de six (6) mois aux agentes qui souhaitent poursuivre l'allaitement, à moins que cela entraîne un préjudice injustifié.
- 10.07.01 Un congé pour poursuivre l'allaitement doit commencer à la fin du congé de maternité ou du congé pour soins d'enfants, selon le cas. Une agente qui souhaite demander un congé pour poursuivre l'allaitement doit en faire la demande par écrit au moins quatre (4) semaines avant la fin du congé de maternité ou du congé pour soins d'enfants, selon le cas.
- 10.07.02 L'agente qui a pris un congé pour poursuivre l'allaitement aura la possibilité de racheter du service ouvrant droit à pension pour la période pendant laquelle elle était en congé pour poursuivre l'allaitement si elle paie sa part des cotisations et celle de l'employeur et qu'Air Canada n'assume aucun coût. L'agente qui souhaite racheter du service aux fins du régime de retraite pour la période pendant laquelle elle était en congé pour poursuivre l'allaitement doit en informer Air Canada au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant son retour en service actif.
- 10.08 **PROLONGATION** – La Société peut prolonger un congé non rémunéré si l'agent en fait la demande par écrit ou, dans le cas d'un congé syndical, si le Syndicat en fait la demande par écrit. De telles demandes de congé ne doivent pas être indûment refusées.
- 10.09 **ANCIENNETÉ** – L'agent en congé non rémunéré continue d'accumuler de l'ancienneté.
- 10.10 **RÉINTÉGRATION** – Au terme d'un congé non rémunéré, l'agent est réintégré dans sa classe à sa base d'affectation.
- 10.11 **REPRISE DU SERVICE COMMERCIAL** – L'agent reprend le service commercial après sa réintégration à condition que les Services médicaux d'Air Canada le déclarent apte au service à bord et qu'il soit qualifié à tous égards.
- 10.12 **CONGÉ POUR DÉCÈS** – En cas de décès dans sa famille immédiate, l'agent qui doit notamment assister aux funérailles ou s'occuper de la succession peut se voir octroyer un congé autorisé par la direction locale de la base jusqu'à concurrence de quatre (4) jours.

Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque le défunt n'est pas un membre de la famille immédiate (p. ex. un tuteur), la direction locale de la base peut accorder du temps libre.

NOTA : On entend par « famille immédiate » le conjoint et les parents ci-après de l'agent ou de son conjoint : fils, fille, père, mère, grand-parent, sœur, frère et tous les parents vivant sous le même toit que l'agent.

10.13 **CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES**

10.13.01 Le personnel appelé à faire partie d'un jury, à participer à une enquête du coroner ou à témoigner en matière civile ou pénale se voit octroyer un congé autorisé et continue d'émarger au registre de paie.

10.13.02 L'agent appelé à témoigner devant une cour, un comité, une commission ou un tribunal administratif relativement à des questions touchant ses fonctions ou son emploi à la Société est indemnisé de toute perte de salaire subie.

NOTA : « **TÉMOINS** » désigne une personne citée en justice pour témoigner sous serment ou affirmation solennelle devant l'une des juridictions susmentionnées. Toutefois, le terme ne s'applique pas à une personne directement ou indirectement concernée en tant que partie.

10.13.03 À la réception de la rétribution de ses services comme juré ou témoin, l'agent doit remettre à la Société un relevé de la cour précisant le montant reçu pour chaque journée ou fraction de journée (à l'exclusion des indemnités expressément accordées pour les repas, déplacements et autres frais).

10.13.04 La paie qui suit son retour est réduite d'un montant égal à celui que l'agent a touché de la cour (à l'exclusion des indemnités expressément accordées pour les repas, déplacements et autres frais).

10.14 **VIOLENCE FAMILIALE**

La Société reconnaît que ses employés sont parfois confrontés dans leur vie personnelle à des situations de violence ou de maltraitance qui peuvent se répercuter sur leur assiduité et leur rendement au travail. C'est pourquoi la Société et le Syndicat conviennent qu'un agent victime de violence ou de maltraitance, sous réserve d'un contrôle adéquat de la part d'un professionnel reconnu (médecin, avocat, conseiller autorisé), ne doit faire l'objet d'aucune mesure disciplinaire si ses absences sont reliées à ladite situation de violence ou de maltraitance. Les absences qui ne sont pas couvertes par des congés de maladie ou par le régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité sont considérées comme des congés non rémunérés, à condition qu'elles n'excèdent pas trente (30) jours civils.

- 10.15 **Réserve d'heures de congé pour convenances personnelles**
- 10.15.01 **Définition** – La réserve d'heures de congé pour convenances personnelles contient des crédits de temps de vol accumulés pouvant être utilisés à une date ultérieure.
- 10.15.02 Un agent peut, sous réserve des exigences de l'exploitation, prendre jusqu'à quarante (40) heures de congé pour convenances personnelles durant chaque année civile, tel qu'il est indiqué à l'alinéa 10.15.01.
- 10.15.03 Une nouvelle réserve d'heures distincte sera créée dans laquelle il sera possible d'accumuler des crédits. L'agent pourra accumuler des crédits dans cette réserve en versant des crédits résultant d'un dépassement volontaire.
- 10.15.03.01 **TITULAIRES DE PROGRAMME DE VOLS** – Si un titulaire d'un programme de vols normal demande à utiliser des heures accumulées pour un congé pour convenances personnelles, il doit communiquer avec l'Affectation des équipages qui traitera la demande en fonction des exigences de l'exploitation, pourvu que l'agent ait suffisamment de crédits en réserve. L'agent est retiré du courrier, et sa réserve d'heures est débitée des heures prévues pour ce courrier. Si l'agent n'a pas suffisamment de crédits en réserve pour couvrir la totalité du congé demandé, le congé sera refusé.
- 10.15.03.02 **TITULAIRES DE PROGRAMME RÉSERVE** – Si un titulaire d'un programme réserve demande à utiliser des heures accumulées pour un congé pour convenances personnelles, il doit communiquer avec l'Affectation des équipages qui traitera la demande en fonction des exigences de l'exploitation, pourvu que l'agent ait suffisamment de crédits en réserve. Si l'agent n'a été affecté à aucun courrier, sa réserve d'heures est débitée de deux heures et trente-cinq minutes (2 h 35 min), et ce temps est pris en compte dans le calcul de la limitation du temps de vol pour chaque jour de réserve prévu. Si l'agent n'a pas suffisamment de crédits en réserve pour couvrir la totalité du congé demandé, le congé sera refusé.
- 10.15.04 Les crédits sont payés au salaire applicable de l'agent pour le travail duquel il a été libéré.
- 10.15.05 Toute heure restante en réserve lorsque l'agent quitte son emploi, prend sa retraite ou est transféré à Air Canada Rouge est payée intégralement à ce moment.
- 10.15.06 Lorsqu'un agent se trouve en situation de dépassement volontaire, il doit, avant d'assurer le vol, informer l'Affectation des équipages s'il souhaite que les crédits résultant du dépassement volontaire soient versés dans sa réserve d'heures de congé pour convenances personnelles. Seule la totalité des crédits d'un courrier peut être versée dans la réserve d'heures de congé pour convenances personnelles de l'agent.

ARTICLE 11 – PÉRIODE D'ESSAI

- 11.01 L'agent doit accomplir une période d'essai de six (6) mois à compter de la date de son affectation initiale au service commercial. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale peuvent convenir de prolonger la période d'essai jusqu'à trois (3) mois.
- 11.02 Une absence du service normal à bord de plus de sept (7) jours consécutifs au cours de la période d'essai peut entraîner la prolongation de ladite période d'un nombre de jours équivalent.
- 11.03 Au cours de la période d'essai, la Société se réserve le droit exclusif de remercier un agent, de prendre des mesures disciplinaires à son encontre, ou de le garder à son service.
- 11.04 L'article 14 *Mesures disciplinaires et congédiement* s'applique à tout agent en période d'essai.
- 11.05 Les agents engagés pour une durée déterminée et dont l'emploi cesse avant qu'ils aient terminé leur période d'essai peuvent, s'ils reviennent à la Société, être tenus d'effectuer une autre période d'essai qui sera soit de trois (3) mois, soit du nombre de jours requis pour atteindre six (6) mois, la période la plus longue étant retenue.

ARTICLE 12 – RÉVISION DU DOSSIER MÉDICAL

- 12.01 Lorsque les Services médicaux de la Société se prononcent sur l'aptitude ou l'inaptitude d'un agent à assurer le service à bord, l'intéressé peut, dans les trente (30) jours civils de la réception du rapport médical, déclencher le processus de révision de son dossier en signifiant par écrit à la direction du Service en vol de sa base son intention à cet égard.
- 12.02 **PROCESSUS DE RÉVISION DU DOSSIER MÉDICAL**
- Les parties en cause doivent veiller, dans la mesure du possible, au déroulement rapide de la procédure.
- 12.02.01 **1^{er} stade**
- 12.02.01.01 L'agent demande à un médecin généraliste de l'examiner sur les mêmes bases que le médecin de la Société, et de rendre compte à ce dernier des résultats de la consultation par écrit. Le médecin de la Société communique, dans les trente (30) jours suivant la réception des résultats, avec le médecin de l'agent dans le but d'établir si les résultats de leurs examens respectifs concordent ou non.
- 12.02.01.02 En cas d'accord des deux (2) médecins quant aux conclusions des examens, leur décision est finale et sans appel.

- 12.02.02 **2^e stade**
- 12.02.02.01 Si, de l'avis de l'un ou de l'autre médecin, les résultats des examens sont divergents ou non concluants, l'agent peut demander que les deux (2) médecins désignent dans les trente (30) jours un médecin spécialiste impartial qui procédera à un nouvel examen.
- 12.02.02.02 Si les deux (2) parties ne s'entendent pas sur le choix du médecin spécialiste, il est demandé au Collège des médecins d'en recommander un (1) ou plusieurs de façon que le médecin de la Société et celui de l'agent puissent arrêter leur choix.
- 12.02.02.03 Le médecin spécialiste procède à ses examens en présence du médecin de la Société ou de celui de l'agent, selon ce qui a été demandé, et présente à la Société et à l'agent un rapport écrit donnant les résultats de l'examen.
- 12.02.02.04 La décision du médecin spécialiste, qui repose sur les résultats de ses examens, tranche le différend et est sans appel.
- 12.02.03 Les jours fériés sont décomptés du délai de trente (30) jours susmentionné, lequel peut être prolongé par accord écrit entre les deux (2) parties.
- 12.02.04 **Honoraires** – Les honoraires du médecin de l'agent sont aux frais de celui-ci. Les honoraires du médecin spécialiste sont pris en charge à parts égales par la Société et l'agent.
- 12.03 Si l'inaptitude au service à bord prononcée par le médecin de la Société est infirmée au terme du processus de révision du dossier, les dispositions ci-après s'appliquent :
- 12.03.01 **Réintégration** – L'agent est pleinement réintégré dans ses fonctions, avec toute son ancienneté et ses crédits de service.
- 12.03.02 **Indemnité** – L'agent touche une indemnité rétroactive calculée en fonction des sommes qui lui auraient été payées s'il avait rempli ses fonctions à compter du moment où son médecin personnel l'avait jugé apte au service, déduction faite de toute rémunération tirée d'une autre source.
- 12.04 Si l'inaptitude au service à bord prononcée par le médecin de la Société est confirmée au terme du processus de révision du dossier, l'agent est considéré comme ayant été inapte depuis le rapport médical initial.
- 12.05 Si l'aptitude au service à bord prononcée par le médecin de la Société est confirmée au terme du processus de révision du dossier, l'agent doit retourner immédiatement au travail, faute de quoi il est considéré comme démissionnaire.
- 12.06 Si l'aptitude au service à bord prononcée par le médecin de la Société est infirmée au terme du processus de révision du dossier, l'agent est considéré comme ayant été inapte depuis le rapport du médecin initial.

ARTICLE 13 – PROCÉDURE DE GRIEF

PRÉAMBULE – Les deux (2) parties dans la Convention souhaitent que les griefs soient réglés dans les plus brefs délais. L'agent qui a lieu de se plaindre doit d'abord tenter de régler le cas avec un responsable. Il peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.

- 13.01 Aux fins de la Convention, le terme « grief » s'applique à tous les différends concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la Convention.
- 13.02 Un agent ou un groupe d'agents qui s'estime lésé, ou le Syndicat, peut recourir à la procédure prévue au présent article, à condition que le grief soit présenté au plus tard soixante (60) jours après que l'incident à l'origine du grief est raisonnablement connu de la partie plaignante.
- 13.03 La procédure de règlement des griefs d'ordre général peut être entamée par le Syndicat aux échelons supérieurs appropriés selon la nature et la portée de la cause.
- 13.04 Lorsque l'agent qui s'estime lésé n'a pu obtenir de règlement satisfaisant auprès d'un responsable, le Syndicat peut présenter un grief écrit au 1^{er} stade de la procédure. À défaut de règlement satisfaisant à ce stade, il peut interjeter appel aux stades suivants. Les stades de la procédure de règlement des griefs sont les suivants :
- 1^{er} stade :** directeur/chef du Service en vol de la base ou son représentant;
- 2^e stade :** premier directeur – Relations du travail ou son représentant.
- NOTA :** Nonobstant ce qui précède, le 1^{er} stade sera le chef de service – Affectation des ressources PNC ou son représentant pour les griefs concernant l'affectation des ressources PNC.
- 13.04.01 Si le Syndicat et la Société y consentent, les griefs qui atteignent le 2^e stade peuvent être traités dans le cadre d'une médiation, dont les deux parties se partagent également les frais. Le Syndicat et la Société peuvent convenir d'habiliter le médiateur à arbitrer la cause.
- 13.05 Lorsque les recours prévus au paragraphe 13.04 sont épuisés, le Syndicat peut entamer la procédure d'arbitrage conformément à l'article 15 dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la réception de la décision ultime de la Société au sujet d'un grief au sens du paragraphe 13.01, sauf dans le cas des causes qui ont été réglées par médiation ou arbitrage conformément à l'alinéa 13.04.01.
- 13.06 Les délais ci-après s'appliquent à chacun des stades prévus au paragraphe 13.04.
- 13.06.01 Une audience doit être tenue dans les trente (30) jours suivant la réception d'un grief par la Société.

- 13.06.02 Toute décision doit être rendue dans les quinze (15) jours suivant l'audience et communiquée par écrit aux parties concernées, y compris pour le Syndicat : les parties plaignantes, les présidents des sections locales appropriées et le président de la composante.
- 13.06.03 À défaut de décision au 2^e stade de la procédure de règlement des griefs dans les délais précisés à l'alinéa 13.06.02, le grief est réputé avoir gain de cause sous réserve et sans instituer de précédent.
- 13.06.04 Les appels doivent être interjetés par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception d'une décision.
- 13.06.05 Les appels interjetés en application des dispositions de l'alinéa 13.06.04 qui n'ont pas été soumis au 2^e stade de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'échéance des délais prescrits à l'alinéa 13.06.04 sont considérés comme nuls et nonavenus.
- 13.06.06 Les délais ne comprennent pas les samedis, dimanches et jours fériés, et leur prolongation sous réserve d'une entente mutuelle formulée par écrit.
- 13.06.07 Toute décision n'ayant pas fait l'objet d'un appel dans les délais prescrits est définitive et exécutoire.
- 13.07 Les employés de la Société convoqués comme témoins par le Syndicat se voient accorder, sous réserve des exigences de l'exploitation, le temps nécessaire à leur déposition ainsi que les facilités de transport selon disponibilités pour se rendre à l'audience et en revenir.
- 13.08 À la demande d'une partie, l'autre lui transmet copie de tout document pertinent pour le grief.
- 13.09 Aux 1^{er} et 2^e stades de la procédure de règlement des griefs, l'agent et son représentant syndical peuvent à loisir présenter les faits, exposer leurs arguments ainsi qu'amener, interroger et contre-interroger les témoins.
- 13.10 Le Syndicat désigne un Comité de règlement des griefs composé d'au plus trois (3) membres, aux fins de la présentation des griefs au 2^e stade de la procédure.
- 13.11 La liste des griefs doit être soumise au moins sept (7) jours avant l'audience aux représentants de la Société désignés au paragraphe 13.04 (2^e stade).
- 13.12 Le Comité syndical des griefs est relevé des vols nécessaires, conformément au paragraphe 20.01. Le transport pour les membres de ce comité est fourni conformément aux règlements de la Société.

ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

PRÉAMBULE : Nonobstant le but du Programme d'aide aux employés approuvé par la Société et le Syndicat, aucune de ses dispositions ne saurait être interprétée comme limitant le droit de la direction de prendre des mesures disciplinaires ou le droit d'appel du Syndicat prévu dans la politique et les directives de la déclaration commune du programme. À moins que les circonstances ne le justifient, aucun employé ne saurait faire l'objet de mesures disciplinaires ni être congédié.

- 14.01 Lorsqu'on envisage de prendre une mesure disciplinaire à son encontre ou de le congédier parce que son comportement constitue une menace pour la sécurité, pour les autres membres d'équipage, pour les passagers ou pour la Société, ou parce que sa présence au travail est inacceptable du point de vue du service aux passagers, l'agent visé peut être relevé de ses fonctions pendant une période maximale de sept (7) jours civils consécutifs afin qu'une enquête approfondie puisse être effectuée.
- 14.02 L'agent qui est interrogé par la Société et à l'encontre duquel on envisage de prendre une mesure disciplinaire ou pour lequel une réunion portant sur le rendement est convoquée, peut demander la présence d'un représentant syndical. Dans la mesure du possible, la Société doit, par écrit, convoquer l'agent à cette entrevue suffisamment à l'avance et l'informer de ses prétendus écarts de conduite ainsi que de son droit à la présence d'un représentant syndical. La Société doit également, toujours dans la mesure du possible, informer le président de la section locale du Syndicat de l'entrevue par voie électronique.
- 14.02.01 Avant le début de l'entrevue, Air Canada veille à ce que l'employé soit conscient de la nature des méfaits qui lui sont reprochés. Air Canada accorde à l'employé, s'il le désire, un délai raisonnable pour s'adresser à un représentant syndical avant le début de l'entrevue. Une fois l'entrevue commencée, Air Canada fournit toute documentation, qui peut être éditée pour exclure l'information personnelle, à l'employé et aux représentants syndicaux afin qu'ils en prennent immédiatement connaissance.
- 14.03 L'agent à l'encontre duquel on envisage de prendre une mesure disciplinaire ou que l'on envisage de congédier doit en être informé avant que ne soient prises les dispositions officielles à cet effet, à moins qu'on ait tenté raisonnablement mais sans succès d'entrer en contact avec lui.
- 14.04 Lorsqu'on considère qu'il est nécessaire de prendre une mesure disciplinaire à l'encontre d'un agent, ce dernier doit en être avisé par écrit, avec copie au président de la section locale du Syndicat et au président de composante du Syndicat. L'avis doit lui préciser le motif de la mesure disciplinaire et l'informer de son droit d'appel par présentation d'un grief.

- 14.05 L'agent qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une suspension préalable au congédiement et s'estime injustement traité peut présenter un grief par l'intermédiaire du Syndicat dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision de la Société, samedis, dimanches et jours fériés non comptés. Le grief est traité selon les paragraphes 13.04 à 13.12, sauf que les appels concernant une suspension préalable au congédiement sont interjetés au 2^e stade de la procédure de règlement des griefs, prévu au paragraphe 13.04.
- 14.06 La suspension disciplinaire sans rémunération est normalement reportée à la fin de la procédure d'appel entreprise conformément au paragraphe 14.05, et s'applique de la façon suivante :
- 14.06.01 Si l'agent décide de ne pas en appeler de la mesure disciplinaire, la suspension indiquée dans la lettre de suspension commence le premier jour d'un courrier complet au départ de la base d'affectation ou, dans le cas d'un titulaire de programme de vols réserve, le premier jour de service suivant le dixième jour après la fin de la période d'appel.
- 14.06.02 Si l'agent en appelle de la mesure disciplinaire, la suspension indiquée dans la décision rendue par suite du dernier appel commence le premier jour d'un courrier complet au départ de la base d'affectation ou, dans le cas d'un titulaire de programme de vols réserve, le premier jour de service suivant le dixième jour après la décision finale de la Société au stade du dernier appel prévu au paragraphe 13.04.
- 14.06.03 Les titulaires de programmes de vols normaux ne sont pas rémunérés pour les vols manqués par suite d'une suspension, et le minimum mensuel garanti ne s'applique pas pour le mois en question. La limitation mensuelle maximale n'est réduite que du nombre d'heures perdues pendant la suspension.
- 14.06.04 L'agent de réserve suspendu est retiré du registre de paie pour le nombre de jours que dure la suspension, et voit son minimum mensuel garanti et sa limitation maximale réduits de deux heures vingt-cinq minutes (2 h 25 min) par jour de suspension.
- 14.06.05 Les avantages sociaux sont suspendus conformément aux règlements de la Société.
- 14.06.06 Une copie de toute correspondance relative aux appels et décisions relatifs aux paragraphes 14.05 et 14.06 est fournie au supérieur de l'agent.
- 14.07 Un agent qui fait l'objet d'une suspension préalable au renvoi est congédié à la fin de la période d'appel, à défaut d'appel, ou à la date de la dernière décision rendue par la Société après l'audition d'un appel.
- 14.08 Lorsque les recours prévus au paragraphe 14.05 sont épuisés, le Syndicat peut amorcer la procédure d'arbitrage conformément à l'article 15.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE

- 15.01 Tout grief non réglé selon les dispositions des articles 13 ou 14 peut être soumis à un arbitre nommé conjointement par les parties. La partie qui demande l'arbitrage doit en aviser l'autre dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la décision de la Société et lui proposer au moins un arbitre. Si, dans les trente (30) jours civils suivant la réception de l'avis de demande d'arbitrage, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles demandent au ministre du Travail d'en nommer un.
- 15.01.01 En cas de suspension préalable au congédiement, les audiences d'arbitrage commencent dans les cent vingt (120) jours suivant la réception de la décision de la Société prise au 2^e stade.
- 15.02 L'arbitre a pleine compétence pour entendre toute question qui lui est soumise conformément aux dispositions de la Convention.
- 15.03 L'arbitre ne peut prendre de décisions contraires à la Convention, qu'il ne peut altérer, modifier ni amender d'aucune façon.
- 15.04 L'arbitre doit établir sa propre procédure dans le respect des principes de la justice.
- 15.05 L'arbitre doit s'efforcer de rendre sa décision dans les plus brefs délais; en aucun cas cette décision ne saurait être rendue plus de trente (30) jours civils après la clôture de l'audience.
- 15.06 L'arbitre a pleine autorité, en matière de griefs venant en appel, pour rendre toute décision qu'il estime juste et équitable.
- 15.07 En cas d'appel de mesures disciplinaires ou d'un congédiement, l'arbitre a compétence pour déterminer si la mesure disciplinaire ou le congédiement décidé par la Société était juste et légitime.
- 15.07.01 En cas d'appel de mesures disciplinaires ou d'un congédiement, l'arbitre peut maintenir la décision ultime de la Société, disculper entièrement l'agent, et le réintégrer avec rétribution des heures perdues, ou rendre toute autre décision qu'il estime juste et équitable.
- 15.07.02 Dans le cas où l'arbitrage a pour effet de réintégrer l'agent dans ses fonctions, tout redressement de salaire prévu par la décision est versé à l'intéressé dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision.
- 15.08 Les décisions de l'arbitre sont irrévocables et lient le Syndicat, la Société et l'agent.
- 15.09 À la demande d'une partie, l'autre lui transmet copie de tout document pertinent pour la cause.

- 15.10 Les employés de la Société convoqués comme témoins par l'arbitre ou le Syndicat se voient accorder, sous réserve des exigences de l'exploitation, le temps nécessaire à leur déposition ainsi que les facilités de transport selon disponibilités pour se rendre à l'audience et en revenir.
- 15.11 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont également partagés entre chacune des parties.
- 15.12 L'article 15 ne peut en aucune façon limiter, restreindre ou diminuer les droits et privilèges conférés par la loi à l'une ou l'autre partie.

ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ

NOTA : En cas de contradiction entre l'article 16 et la lettre d'entente n° 1 Pourvoi des postes de chef de cabine, les dispositions de ladite lettre prévalent.

16.01 L'ancienneté du personnel de cabine commence à courir à la date de la première affectation au service commercial à titre d'agent permanent.

16.01.01 Les agents engagés le 4 mars 1994 ou par la suite acquièrent de l'ancienneté à compter de la date où ils se présentent pour leur formation initiale.

NOTA : Les employés permanents d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge mutés d'une autre direction à un poste régi par la présente Convention acquièrent de l'ancienneté à titre de personnel de cabine à compter de la date où ils se présentent pour leur formation initiale, avant les agents du même cours régis par les dispositions de l'alinéa 16.01.01.

16.01.02 Le personnel de cabine engagé à la date de ratification de cette lettre d'entente ou par la suite acquiert de l'ancienneté à partir de la date à laquelle il a rallié la direction du Service en vol.

16.02 À la fin des stages de formation, l'ordre d'ancienneté est déterminé par tirage au sort. Si des formations sont données simultanément au sein de l'exploitation principale d'Air Canada et à Air Canada Rouge, l'ancienneté sur liste principale d'ancienneté du personnel de cabine est déterminée par tirage au sort parmi les membres des deux classes ayant terminé leur formation.

NOTA : Le personnel des autres directions d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge embauché comme agent de bord permanent à Air Canada ou Air Canada Rouge occupe un rang d'ancienneté supérieur aux nouveaux embauchés, déterminé par la date d'ancienneté.

16.03 Un agent qui démissionne, prend sa retraite, est remercié pendant la période d'essai ou congédié par Air Canada ou Air Canada Rouge et n'est pas réintégré dans ses fonctions conformément à la Convention perd ses droits d'ancienneté et est radié de la liste d'ancienneté.

- 16.04 Un agent qui est muté à un poste non régi par la Convention conserve l'ancienneté acquise et continue d'en acquérir pendant douze (12) mois. À la fin de cette période, il est radié de la liste d'ancienneté.
- NOTA 1 :** Les agents qui détenaient et accumulaient de l'ancienneté au 31 décembre 1980 et qui n'occupent pas un poste régi par la Convention continuent d'acquérir de l'ancienneté jusqu'au 30 juin 1981. À partir de cette date, ils cessent d'acquérir de l'ancienneté mais conservent celle qu'ils ont déjà acquise.
- NOTA 2 :** Les agents qui, au 31 décembre 1980, détenaient de l'ancienneté mais n'en accumulaient pas et qui occupent un poste non régi par la Convention conservent leur ancienneté.
- NOTA 3 :** Un agent qui a occupé un poste non régi par la Convention et qui y a acquis de l'ancienneté et l'a conservée, et qui reprend un poste régi par la Convention, se voit radié de la liste d'ancienneté s'il est à nouveau muté à un poste non régi par la Convention.
- 16.05 Un agent qui est muté à un poste non régi par la Convention ou qui est en congé en raison d'inaptitude physique résultant de maladie ou d'un accident conserve l'ancienneté acquise et continue d'en accumuler pendant trois ans. À la fin de cette période, il est radié de la liste d'ancienneté. Ladite période peut être prolongée avec l'accord du Syndicat et de la société concernée.
- 16.06 **RÉINTÉGRATION** – L'agent qui a conservé son ancienneté ou a continué d'en acquérir à titre de personnel de cabine en vertu de l'article 16 peut être réintégré dans son ancienne classe à la base dont il relevait au moment de sa promotion. Toutefois, après une période de trois (3) ans à une autre base, il peut être réintégré dans son ancienne classe à cette base.
- 16.07 **REPRISE DU SERVICE COMMERCIAL** – L'agent reprend le service commercial après sa réintégration à condition que les Services médicaux de la société concernée le déclarent apte au service à bord et qu'il soit qualifié à tous égards.
- 16.08 **LISTES D'ANCIENNETÉ**
- 16.08.01 Une liste principale d'ancienneté du personnel de cabine est tenue à jour pour le personnel de cabine d'Air Canada et le personnel de cabine d'Air Canada Rouge.
- 16.08.02 Des listes principales distinctes sont tenues à jour pour le personnel de cabine d'Air Canada et le personnel de cabine d'Air Canada Rouge.
- 16.08.03 La liste principale d'ancienneté du personnel de cabine est utilisée aux fins du mouvement d'une société à une autre et de la détermination des employés touchés par un licenciement.

- 16.08.04 Avant le 1^{er} février de chaque année, Air Canada et Air Canada Rouge doivent afficher, dans chaque base de l'exploitation principale et chaque base d'Air Canada Rouge, des listes qui indiquent l'ancienneté des agents de bord et des chefs de cabine d'Air Canada et d'Air Canada Rouge, chacun dans sa classe respective, au 1^{er} janvier de l'année en cours, ainsi que la liste principale d'ancienneté du personnel de cabine.
- 16.08.05 Avant le 1^{er} mars, un agent peut contester la liste par écrit auprès d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, selon le cas, et signaler toute erreur ou omission qui touche son ancienneté.
- 16.08.06 Avant le 1^{er} avril, les listes corrigées portant les changements effectués par suite de contestations justifiées doivent être affichées.
- 16.08.07 Avant le 1^{er} mai, un agent dont le rang a été modifié par rapport à la liste initiale peut contester la nouvelle liste par écrit auprès d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, selon le cas, avec copie au président de composante du Syndicat.
- 16.08.08 Avant le 1^{er} juin, les listes d'ancienneté définitives établissant sans contestation possible l'ancienneté des agents au 1^{er} janvier de l'année en cours doivent être affichées.
- 16.09 **ANCIENNETÉ – AGENTS TEMPORAIRES**
- 16.09.01 L'ancienneté d'un agent temporaire est déterminée par tirage au sort exactement comme les agents permanents et consignée sur la même liste d'ancienneté. Les agents temporaires sont identifiés sur cette liste par leur numéro d'ancienneté suivi de la lettre « T ». Un agent temporaire qui accède à la permanence voit la mention « T » supprimée de la liste.
- 16.09.02 L'ancienneté des agents temporaires ne sert qu'au processus d'affectation des programmes de vols.
- 16.09.03 Un agent temporaire peut permuter son affectation avec celle d'un autre employé temporaire d'une autre base au sein de la même société à condition que la durée des affectations et les compétences linguistiques exigées soient les mêmes.
- 16.09.04 Un agent temporaire dont l'affectation a pris fin et qu'on réembauche dans les trente-trois (33) jours qui suivent la fin de son affectation a droit au rétablissement de son ancienneté initiale, et son service est considéré comme continu pour la période allant de la fin de l'affectation à la date de sa réembauche.

ARTICLE 17 – RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET RAPPEL APRÈS LICENCIEMENT

- 17.01 En vertu du présent article, la réduction des effectifs et le rappel après licenciement du personnel de cabine doivent être régis par l'ancienneté.
- 17.02 **Réduction des effectifs lorsque des postes sont vacants au sein de la même société**
- 17.02.01 En cas de réduction d'effectifs à une base de l'exploitation principale d'Air Canada ou à une base d'Air Canada Rouge, l'employé le moins ancien de la base est déclaré excédentaire. S'il existe alors un poste vacant à une autre base de l'exploitation principale d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, l'employé peut y être muté et la société concernée se charge de tous les frais raisonnables imposés par le déplacement.
- 17.03 **Aucune mutation forcée d'une société à l'autre**
- 17.03.01 Aucun membre du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada n'est tenu d'accepter une affectation à Air Canada Rouge, de même qu'aucun membre du personnel de cabine d'Air Canada Rouge n'est tenu d'accepter une affectation à l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.04 **Réduction des effectifs à l'exploitation principale d'Air Canada lorsque des postes sont vacants à Air Canada Rouge**
- 17.04.01 Si l'on procède à une réduction d'effectifs à une des bases de l'exploitation principale d'Air Canada et que le seul poste vacant se trouve à une base d'Air Canada Rouge, le membre de personnel de cabine d'Air Canada excédentaire pourra être muté au poste vacant.
- 17.04.02 L'employé muté est assujéti aux dispositions de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge, mais il conserve le salaire et les avantages sociaux dont il bénéficiait à l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.04.03 Si l'employé muté demeure à Air Canada Rouge assez longtemps pour atteindre un échelon salarial supérieur, la progression du salaire suivra la grille de salaires d'Air Canada Rouge.
- 17.04.04 Lorsqu'il est rappelé au point de licenciement, le membre de personnel de cabine muté doit réintégrer son poste à l'exploitation principale d'Air Canada et conserve tous ses droits en vertu de la convention collective régissant l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.04.05 À son retour à l'exploitation principale d'Air Canada, l'employé muté sera placé à l'échelon salarial qui correspond au nombre total d'années de service accumulées à la fois à Air Canada Rouge et à l'exploitation principale d'Air Canada.

- 17.04.06 S'il est rappelé à une autre base de l'exploitation principale d'Air Canada, l'employé muté peut refuser la mutation; dans ce cas, il abandonne son droit au salaire et aux avantages sociaux de l'exploitation principale d'Air Canada. L'employé sera placé à l'échelon salarial de la grille de salaires d'Air Canada Rouge qui correspond au nombre d'années de services combinées à l'exploitation principale d'Air Canada et à Air Canada Rouge et est admissible aux avantages sociaux d'Air Canada Rouge prévus par le régime d'avantages sociaux d'Air Canada Rouge.
- 17.05 **Réduction des effectifs à Air Canada Rouge lorsque des postes sont vacants à l'exploitation principale d'Air Canada**
- 17.05.01 Si l'on procède à une réduction d'effectifs à une base d'Air Canada Rouge et que le seul poste vacant se trouve à une base de l'exploitation principale d'Air Canada, le membre de personnel de cabine d'Air Canada Rouge excédentaire pourra être muté au poste vacant.
- 17.05.02 L'employé muté sera placé à l'échelon de l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada correspondant au moins à son taux horaire à Air Canada Rouge. Cependant, l'employé muté demeurera au même salaire jusqu'à ce qu'il ait accumulé les années de service requises à l'exploitation principale d'Air Canada pour atteindre le prochain échelon sur l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.05.03 Les membres du personnel de cabine mutés sont assujettis aux dispositions de la convention collective régissant l'exploitation principale d'Air Canada, à l'exception de celles portant sur les avantages sociaux. Les membres du personnel de cabine mutés bénéficieront des avantages sociaux d'Air Canada Rouge prévus par le régime d'avantages sociaux d'Air Canada Rouge.
- 17.05.04 Lorsqu'il est rappelé au point de licenciement, le membre de personnel de cabine muté doit réintégrer son poste à Air Canada Rouge et conserve tous ses droits en vertu de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge.
- 17.05.05 À son retour à Air Canada Rouge, l'employé muté sera placé à l'échelon salarial de la grille des salaires d'Air Canada Rouge qui correspond au nombre total d'années de service accumulées à la fois à Air Canada Rouge et à l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.05.06 S'il est rappelé à une autre base d'Air Canada Rouge, le membre du personnel de cabine muté peut refuser la mutation et conserver son salaire jusqu'à ce qu'il ait accumulé les années de service requises à l'exploitation principale d'Air Canada pour atteindre le prochain échelon sur l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada, mais il conservera les avantages sociaux d'Air Canada Rouge prévus par le régime d'avantages sociaux d'Air Canada Rouge.
- 17.06 **Réduction des effectifs à l'exploitation principale d'Air Canada en l'absence de poste vacant**

- 17.06.01 Si le licenciement est à une base de l'exploitation principale d'Air Canada et qu'aucun poste n'est vacant au moment où l'employé est déclaré excédentaire, l'employé est licencié à la base et peut remplacer l'employé le moins ancien à une autre base de l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.06.02 Si l'employé le moins ancien à la base de l'exploitation principale d'Air Canada n'a pas l'ancienneté nécessaire pour remplacer un autre employé d'une base de l'exploitation principale d'Air Canada, il peut remplacer l'employé le moins ancien d'une base d'Air Canada Rouge, à condition qu'il ait plus d'ancienneté que lui.
- 17.06.03 Un employé muté d'une base de l'exploitation principale d'Air Canada qui remplace un employé d'une base d'Air Canada Rouge est assujéti aux dispositions de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge, à l'exception des dispositions relatives aux avantages sociaux, et sera placé à l'échelon de la grille de salaires d'Air Canada Rouge qui correspond à ses années de service à l'exploitation principale d'Air Canada. Si l'employé muté demeure à Air Canada Rouge assez longtemps pour atteindre un échelon salarial supérieur, la progression du salaire suivra la grille de salaires d'Air Canada Rouge.
- 17.06.04 Lorsqu'il est rappelé au point de licenciement, le membre de personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada doit réintégrer son poste à l'exploitation principale d'Air Canada et conserve tous ses droits en vertu de la convention collective régissant l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.06.05 À son retour à l'exploitation principale d'Air Canada, le membre de personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada sera placé à l'échelon de l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada qui correspond au nombre total d'années de service accumulées à la fois à Air Canada Rouge et à l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.06.06 S'il est rappelé à une autre base de l'exploitation principale d'Air Canada, l'employé peut refuser la mutation; dans ce cas, il abandonne son droit au salaire et aux avantages sociaux de l'exploitation principale d'Air Canada. L'employé sera placé à l'échelon salarial de la grille de salaires d'Air Canada Rouge qui correspond au nombre d'années de services combinées à l'exploitation principale d'Air Canada et à Air Canada Rouge et est admissible aux avantages sociaux d'Air Canada Rouge prévus par le régime d'avantages sociaux d'Air Canada Rouge. Si l'employé demeure à Air Canada Rouge assez longtemps pour atteindre un échelon salarial supérieur, la progression du salaire suivra la grille de salaires d'Air Canada Rouge.
- 17.07 **Réduction des effectifs à Air Canada Rouge en l'absence de poste vacant**
- 17.07.01 Si le licenciement est à une base d'Air Canada Rouge et qu'aucun poste n'est vacant au moment où l'employé est déclaré excédentaire, l'employé est licencié à la base et peut remplacer l'employé le moins ancien à une autre base d'Air Canada Rouge.

- 17.07.02 Si l'employé le moins ancien à la base d'Air Canada Rouge n'a pas l'ancienneté nécessaire pour remplacer un autre employé d'une base d'Air Canada Rouge, il peut remplacer l'employé le moins ancien d'une base de l'exploitation principale d'Air Canada, à condition qu'il ait plus d'ancienneté que lui.
- 17.07.03 Un employé muté d'une base d'Air Canada Rouge qui remplace un employé d'une base de l'exploitation principale d'Air Canada sera placé à l'échelon de l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada correspondant au moins à son taux horaire à Air Canada Rouge. Cependant, l'employé muté demeurera au même salaire jusqu'à ce qu'il ait accumulé les années de service requises à l'exploitation principale d'Air Canada pour atteindre le prochain échelon sur l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.07.04 Les membres du personnel de cabine mutés sont assujettis à toutes les autres dispositions de la convention collective régissant l'exploitation principale d'Air Canada, à l'exception de celles portant sur les avantages sociaux. Les membres du personnel de cabine mutés bénéficieront des avantages sociaux prévus par le régime d'avantages sociaux d'Air Canada Rouge.
- 17.07.05 Lorsqu'il est rappelé au point de licenciement, le membre de personnel de cabine d'Air Canada Rouge doit réintégrer son poste à Air Canada Rouge et conserve tous ses droits en vertu de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge. À son retour à Air Canada Rouge, l'employé sera placé à l'échelon salarial de la grille des salaires d'Air Canada Rouge qui correspond au nombre total d'années de service accumulées à la fois à Air Canada Rouge et à l'exploitation principale d'Air Canada.
- 17.07.06 S'il est rappelé à une autre base d'Air Canada Rouge, le membre du personnel de cabine muté peut refuser la mutation et conserver son salaire jusqu'à ce qu'il ait accumulé les années de service requises à l'exploitation principale d'Air Canada pour atteindre le prochain échelon sur l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada, et il continuera d'être admissible aux avantages sociaux d'Air Canada Rouge conformément aux politiques applicables.
- 17.08 **Transport**
- 17.08.01 Toutes les mutations résultant d'une mise à pied ne doivent pas occasionner de frais pour les entreprises, sauf tel que prévu dans les articles 17.02 et 17.14, toutefois le transport selon les disponibilités doit être assuré conformément aux politiques de l'entreprise.
- 17.09 **Uniformes et bagages**
- 17.09.01 Les employés mutés de l'exploitation principale d'Air Canada à Air Canada Rouge ou vice-versa en raison d'un excédent de personnel ou d'un évincement reçoivent les bagages requis et les éléments de l'uniforme sans frais. Toutefois, les employés sont tenus de conserver tous les uniformes et les bagages en bon état pour une utilisation ultérieure dans le cadre de mutations.

17.10 **Formation**

17.10.01 Une mutation d'Air Canada à Air Canada Rouge ou vice-versa, que ce soit pour pourvoir un poste ou remplacer un employé ayant moins d'ancienneté, est conditionnelle à la réussite de toute formation requise par les membres du personnel de cabine.

17.10.02 Toute formation nécessaire sera disponible et attribuée par ordre d'ancienneté.

17.10.03 Les employés mutés recevront des crédits pour toute formation requise par suite d'une mutation correspondant à la moitié de leur taux de salaire horaire conformément aux dispositions de la convention collective régissant l'exploitation principale ou de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge, selon ce qui s'applique à la société d'origine.

17.10.04 La disponibilité de la formation sera à la discrétion des sociétés, et les membres du personnel de cabine continueront d'occuper leur poste à la société d'origine jusqu'à ce que la formation soit dispensée. Si un employé ne réussit pas la formation requise, la mutation n'est pas autorisée et l'employé est licencié.

17.11 **Durée de la période de licenciement**

17.11.01 Pour qu'un employé de l'exploitation principale d'Air Canada soit autorisé à muter à une base d'Air Canada Rouge ou à remplacer un employé moins ancien d'Air Canada Rouge, la durée anticipée de la période de licenciement à l'exploitation principale d'Air Canada doit être de plus de six (6) mois.

17.11.02 Pour qu'un employé d'Air Canada Rouge soit autorisé à muter à une base de l'exploitation principale d'Air Canada ou à remplacer un employé moins ancien de l'exploitation principale d'Air Canada, la durée anticipée de la période de licenciement à Air Canada Rouge doit être de plus de six (6) mois.

17.11.03 Si la période de licenciement réelle dépasse six (6) mois, même si on avait prévu qu'elle serait moins longue, les employés excédentaires seront autorisés à muter à un poste vacant conformément aux alinéas 17.04.01 ou 17.05.01, selon celui qui s'applique, à remplacer un employé moins ancien de l'exploitation principale d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge conformément aux alinéas 17.06.01 ou 17.07.01, selon celui qui s'applique.

17.12 **Choix de l'employé**

17.12.01 Lorsqu'un employé licencié choisit de ne pas accepter une mutation en vertu des alinéas 17.04.01, 17.05.01, 17.06.01 ou 17.07.01, il demeure licencié et assujéti aux dispositions du présent article.

17.13 **Avis**

17.13.01 Dans les sept (7) jours civils suivants le préavis de licenciement, l'employé doit aviser Air Canada ou Air Canada Rouge, selon le cas, de son intention d'exercer ou non ses droits en vertu des alinéas 17.04.01, 17.05.01, 17.06.01 ou 17.07.01.

17.13.02 À la réception d'un avis en vertu du paragraphe 17.12, l'exploitation principale d'Air Canada ou Air Canada Rouge, selon le cas, doit donner un préavis dans les meilleurs délais possible à l'employé qui est remplacé.

17.13.03 Les employés licenciés qui exercent leurs droits en vertu des alinéas 17.04.01, 17.05.01, 17.06.01 ou 17.07.01 peuvent bénéficier d'un délai avant de devoir se présenter au travail, mais ce délai ne peut dépasser trente (30) jours civils suivant le préavis de licenciement. Dans tous les cas, le délai avant la prise de service ne peut pas être plus court que le délai qu'il faut raisonnablement donner à l'employé qui est remplacé. La date de prise de service sera précisée dans une lettre à l'employé concerné.

17.14 **Mutation forcée au sein de la même société**

17.14.01 Si un employé est muté de sa base actuelle à une autre base à la demande ou sur l'ordre de l'exploitation principale d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, selon le cas, conformément à l'alinéa 17.02.01, sauf en cas d'ajustement par suite d'un excédent comme il est indiqué aux alinéas 17.04.01, 17.05.01, 17.06.01 ou 17.07.01, et qu'il est touché par une réduction des effectifs au nouveau lieu de travail dans l'année suivant la mutation, il peut exercer ses droits d'ancienneté conformément aux alinéas 17.04.01, 17.05.01, 17.06.01 ou 17.07.01 et Air Canada ou Air Canada Rouge, selon le cas, se chargera des frais raisonnables imposés par le déplacement et fournira le transport selon disponibilités conformément à ses politiques.

17.15 **Ancienneté et années de service**

17.15.01 Un employé licencié par suite d'une réduction des effectifs qui est rappelé au travail continue d'accumuler de l'ancienneté et des années de service pendant la période du licenciement. Les années de service accumulées pendant une période de licenciement ne sont pas utilisées pour établir les congés annuels, les congés de maladie et l'échelon de l'échelle salariale.

17.16 **Avis de rappel**

17.16.01 Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés rappelés après un licenciement :

17.16.02 Un employé licencié est prévenu par la société applicable de la première affectation à laquelle son ancienneté lui donne droit à l'exploitation principale d'Air Canada ou à Air Canada Rouge. L'employé qui, dans les sept (7) jours civils de la date d'expédition de l'avis, le cachet de la poste faisant foi, ne fait pas acte de candidature pour cette affectation auprès de la société applicable, se disqualifie d'office pour cette affectation.

L'avis de rappel doit être envoyé par courrier recommandé à l'adresse figurant au dossier de l'employé.

- 17.16.03 L'employé qui n'accepte pas l'affectation, mais désire rester inscrit sur la liste d'ancienneté pour être avisé des disponibilités ultérieures doit en informer par écrit l'exploitation principale d'Air Canada ou Air Canada Rouge, selon le cas, dans les quatorze (14) jours civils de la date de l'avis, le cachet de la poste faisant foi. À défaut de répondre dans ce délai, l'employé est radié de la liste d'ancienneté et considéré d'office comme démissionnaire.
- 17.16.04 L'employé avisé d'une affectation permanente au point de licenciement doit l'accepter et se présenter au travail dans les quatorze (14) jours civils de la date d'expédition de l'avis. L'acceptation d'une affectation permanente ailleurs qu'au point de licenciement est facultative, mais si l'employé accepte, il doit se présenter au travail dans les vingt et un (21) jours civils de la date de l'avis, le cachet de la poste faisant foi. L'exploitation principale d'Air Canada ou Air Canada Rouge, selon le cas, peut prolonger le délai dans des circonstances particulières.
- 17.16.05 L'employé avisé d'une affectation permanente ailleurs qu'au point de licenciement qui n'accepte pas l'affectation, mais désire rester inscrit sur la liste d'ancienneté pour être avisé des disponibilités ultérieures doit en informer par écrit l'exploitation principale d'Air Canada ou Air Canada Rouge, selon le cas, dans les quatorze (14) jours civils de la date de l'avis, le cachet de la poste faisant foi.
- 17.17 **Affectation temporaire**
- 17.17.01 Un employé licencié qui est avisé d'une affectation temporaire peut refuser le rappel. Dans ce cas, il n'est plus rappelé par la suite que pour les affectations permanentes. Un employé licencié qui accepte une affectation temporaire reste en attente de réintégration pour ce qui est des affectations permanentes.
- 17.18 **Démission présumée**
- 17.18.01 Un employé est considéré d'office comme démissionnaire sans préavis dans les cas suivants :
- 17.18.02 L'employé refuse une affectation permanente comme agent de bord au point de licenciement, sauf si l'affectation permanente est refusée pour les raisons indiquées au paragraphe 17.03.
- 17.18.03 L'employé ne se présente pas au travail dans les quatorze (14) jours civils, le cachet de la poste sur l'avis faisant foi, après acceptation d'une affectation permanente au point de licenciement.
- 17.18.04 L'employé ne se présente pas au travail dans les vingt et un (21) jours civils, le cachet de la poste sur l'avis faisant foi, après acceptation d'une affectation permanente ailleurs qu'au point de licenciement.
- 17.18.05 L'employé revient sur sa décision d'accepter un rappel, sans le consentement exprès et écrit de l'exploitation principale d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, qui n'est accordé que dans des circonstances particulières.

- 17.19 **Droits à congé annuel et à congé de maladie**
- 17.19.01 Les droits à congé annuel et à congé de maladie du personnel de cabine muté aux termes de l'article 17 sont ceux de la société prenante indiqués dans la convention collective de l'exploitation principale d'Air Canada ou la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge, selon le cas, durant la période de mutation à la société prenante. Cependant, lorsque le personnel de cabine est muté au cours d'une année civile ou d'une année de référence, selon le cas, les droits à congé annuel et à congé de maladie seront calculés comme suit.
- 17.19.02 **Les droits à congés de maladie seront calculés comme suit :**
- 17.19.02.01 Dans le cas d'un membre du personnel de cabine d'Air Canada Rouge muté à l'exploitation principale d'Air Canada, l'article 9 de la convention collective de l'exploitation principale d'Air Canada s'applique. Si un membre du personnel de cabine est muté au cours d'une année civile, il reçoit un (1) jour de congé de maladie pour chaque mois programmé complet restant dans l'année.
- L17.19.02.02 Dans le cas d'un membre du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada muté à Air Canada Rouge, l'article 11 de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge s'applique. Si un membre du personnel de cabine est muté au cours d'une année civile, il reçoit quatre (4) heures de congé de maladie pour chaque mois programmé complet restant dans l'année.
- 17.19.03 Tout temps restant dans la réserve de congés de maladie d'un membre du personnel de cabine au moment de la mutation demeure inchangé jusqu'au retour de cet employé. Plus précisément, le personnel de cabine ne pourra se servir des heures de sa réserve de congés de maladie accumulées à la société d'origine pendant la période où il occupe un poste à la société prenante.
- 17.19.04 **Les droits à congé annuel seront établis comme suit :**
- 17.19.04.01 Les droits à congé annuel d'un membre du personnel de cabine d'Air Canada Rouge muté à l'exploitation principale d'Air Canada correspondront à ceux prévus par l'article 8 de la convention collective de l'exploitation principale d'Air Canada en fonction du nombre d'années complètes de service continu accumulées à Air Canada Rouge avant le 30 avril de chaque année.
- 17.19.04.02 Les droits à congé annuel à l'exploitation principale seront réduits du nombre de jours de congé annuel que le membre du personnel de cabine a utilisé durant l'année où il était à Air Canada Rouge.
- 17.19.04.03 Les droits à congé annuel d'un membre du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada muté à Air Canada Rouge correspondront à ceux prévus par l'article 10 de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge en fonction du nombre d'années complètes de service continu accumulées à l'exploitation principale d'Air Canada avant le 30 avril de chaque année.
- 17.19.04.04 Les droits à congé annuel à Air Canada Rouge seront réduits du nombre de jours de congé annuel que le membre du personnel de cabine a utilisé durant l'année où il était à l'exploitation principale.

17.19.05 Les crédits de congé annuel payés à un membre du personnel de cabine pendant qu'il est à l'emploi de la société prenante seront rémunérés au taux applicable de la société prenante. La ou les périodes de congé annuel seront attribuées au moment de la mutation à la société prenante.

17.20 **Droit de rappel**

17.20.01 Le droit au rappel en vertu de l'article 17 prend fin cinq (5) ans après la date de licenciement.

17.21 **Prolongation des délais**

17.21.01 La prolongation des délais à l'article 17 est laissée à l'entière discrétion de l'exploitation principale d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, selon le cas.

ARTICLE 18 – POURVOI DE POSTES VACANTS

PRÉAMBULE : En cas de contradiction entre l'article 18 et les lettres d'entente n° 1 Pourvoi des postes de chef de cabine et n° 2 Postes programmés bilingues, les dispositions desdites lettres prévalent.

18.01 Les postes vacants sont pourvus d'après l'ancienneté des postulants, sous réserve des dispositions de l'article 18, pourvu que, de l'avis du vice-président – Service clientèle, l'agent visé possède la compétence requise pour remplir les fonctions.

18.01.01 Sous réserve des dispositions de l'article 17, la Société peut déclarer à une base désignée des postes d'agent de bord nouvelle langue (ABNL) à pourvoir. Ces postes sont pourvus en tenant compte des priorités suivantes :

18.01.01.01 Demandes de mutation des ABNL à une autre base.

18.01.01.02 Mutation des ABNL excédentaires à une autre base, à l'exception de ceux engagés avant le 1^{er} janvier 1993.

18.01.01.03 Affectation des ABNL reçus à la formation initiale.

18.01.02 Pour chaque base désignée, la Société peut décider du nombre de postes d'ABNL à pourvoir. Le nombre de ces postes est établi conformément au tableau de l'annexe IV et doit comprendre des programmes de vols ainsi que dix pour cent (10 %) de programmes de réserve.

18.02 Un agent affecté à une base fait partie du personnel permanent ou du personnel temporaire. L'affectation à une base est dite temporaire quand, selon la Société, elle ne doit pas exister plus de trois (3) mois d'affilée.

18.03 Le pourvoi des postes s'effectue selon les priorités ci-après et dans l'ordre où elles sont indiquées, sous réserve des dispositions du paragraphe 18.01 :

NOTA : Les parties souhaitent que le personnel de cabine affecté à une autre base au moment du licenciement revienne, sur demande, à sa base d'origine avant l'application de la liste de mutation.

- 18.03.01 Rappel du personnel licencié et retour du personnel
- 18.03.02 Retour du personnel muté en vertu des paragraphes 17.02 et 17.03. L'agent a un maximum de cinq (5) jours civils à compter de la réception de l'avis verbal ou écrit pour répondre à l'offre. Les employés mutés en vertu des paragraphes 17.02 et 17.03 qui sont avisés d'une affectation permanente au point de mutation doivent accepter l'offre, sinon ils perdent leur droit de revenir à leur base d'origine.
- 18.03.03 Demande de mutation à une autre base.
- 18.03.04 Mutation de personnel excédentaire à une autre base.
- 18.03.05 Affectation des diplômés d'un cours de formation.
- 18.04 Un agent désireux d'être affecté à une autre base peut soumettre une demande de mutation au titre des dispositions du paragraphe 18.07. Au moment de la mutation, l'agent peut faire parvenir une nouvelle demande, dont la Société n'a pas à tenir compte avant six (6) mois à compter de la date de la mutation.
- 18.05 Les dispositions du paragraphe 18.04 ne s'appliquent pas à un agent en période d'essai pendant la formation initiale à sa base. L'agent à l'essai peut demander une mutation au titre du paragraphe 18.04, à condition qu'il puisse effectuer trois (3) mois de période d'essai à la base où il est muté; cela peut signifier une prolongation volontaire de la période d'essai. S'il juge que l'agent a fait ses preuves, le chef ou directeur du Service en vol de la base d'affectation initiale peut toutefois le dispenser de cette prolongation volontaire.
- 18.06 Nonobstant les dispositions du présent article, deux membres ou plus du personnel de la même catégorie ayant déposé une demande de mutation peuvent demander une permutation entre deux bases, compte tenu de l'ancienneté et de la compétence linguistique exigée à chaque poste. La permutation ne doit ni créer ni combler une vacance.
- NOTA** : Aux fins du présent article, « de la même catégorie » fait référence à au moins deux agents qualifiés et détenant de l'ancienneté dans la catégorie des chefs de cabine ou des agents de bord.
- 18.07 Un agent désireux d'être muté à une autre base remplit une demande de mutation conformément à la marche à suivre ci-dessous :
- 18.07.01 **Demande** – Remplir la demande de mutation et l'envoyer par courrier recommandé au vice-président – Service clientèle.
- 18.07.01.01 Les demandes de mutation sont conservées en dossier par la Société jusqu'au 31 décembre de l'année de soumission.

- 18.07.01.02 L'agent peut obtenir des renseignements à jour sur les demandes de mutation en dossier en adressant une demande écrite au vice-président – Service clientèle.
- 18.07.02 **Retrait** – Un agent peut à tout moment retirer une demande de mutation, par avis écrit envoyé sous pli recommandé au vice-président – Service clientèle.
- 18.07.03 **Offre** – Un agent qui se voit offrir une mutation en réponse à sa demande dispose d'au moins quarante-huit (48) heures après l'offre, verbale ou écrite, pour y répondre.
- 18.07.03.01 En fonction des demandes de mutation, la Société peut choisir d'affecter plus d'agents que le nombre de postes vacants à pourvoir. Les offres excédentaires dépendront de l'acceptation ou du refus des offres faites à des agents plus anciens.
- 18.07.04 **Acceptation** – Un agent qui accepte une mutation doit le signifier par écrit.
- 18.07.04.01 Dans le cas d'une mutation au titre du paragraphe 18.06, ni l'un ni l'autre des agents visés n'a le droit de décliner l'offre ou de retirer sa demande après avoir signifié son acceptation conformément à l'alinéa 18.07.04, sauf en cas d'entente contraire entre la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale.
- 18.07.05 **Refus** – Un agent qui décline l'offre de mutation doit le signifier par écrit. Le refus équivaut au retrait de la demande, et la Société n'est pas tenue d'accepter de nouvelle demande de mutation de cet agent pendant les six (6) mois qui suivent la date du refus.
- 18.07.06 Un agent muté en vertu des dispositions du paragraphe 18.04 bénéficie d'au moins trente (30) jours pour effectuer la mutation, sauf entente contraire avec la Société.
- 18.08 Le vice-président – Service clientèle procède comme il l'entend aux affectations destinées à combler les vacances aux postes temporaires, qu'il y ait ou non des demandes de mutation en dossier.
- 18.09 L'agent affecté par le vice-président – Service clientèle à un poste permanent à la suite d'une demande de mutation se charge de ses frais de déplacement, mais la Société fournit le transport selon disponibilités conformément à ses règlements.
- 18.10 Quand la Société comble une vacance par mutation de personnel excédentaire, elle se charge des frais raisonnables de déplacement et fournit le transport selon disponibilités conformément à ses règlements.
- 18.11 Le vice-président – Service clientèle peut combler comme il l'entend toute vacance qui résulte d'une affectation à un premier poste vacant et du comblement de la vacance ainsi créée. Si ladite vacance est pourvue par suite d'une demande de mutation, l'agent ainsi choisi se charge de ses frais de déplacement, mais la Société fournit le transport selon disponibilités, conformément à ses règlements.

ARTICLE 19 – GÉNÉRALITÉS

- 19.01 **INTERPRÉTATION** – Selon l'usage et sauf exception, le masculin vaut pour le féminin, et le singulier pour le pluriel.
- 19.02 **CLAUSE DE SAUVEGARDE** – En cas de divergence avec des règlements de la Société, les dispositions de la Convention l'emportent.
- 19.03 **ORDRES ÉCRITS** – Tout ordre à un agent portant sur un changement d'affectation, une mutation, une promotion, une rétrogression, un congédiement, un licenciement, une mesure disciplinaire ou un congé non rémunéré lui est donné par écrit.
- 19.04 **DOSSIER PERSONNEL** – La Société tient, pour chacun de ses agents, un dossier personnel dont une section comporte tous les documents relatifs au rendement professionnel. À sa demande, l'agent peut passer cette section de son dossier en revue avec la direction locale.
- 19.04.01 Les lettres relatives à l'insuffisance de rendement sont retirées du dossier personnel après deux (2) ans ou plus tôt si cette insuffisance est corrigée.
- 19.04.02 Les plaintes de passagers, les lettres de réprimande et les suspensions sans rémunération sont conservées dans le dossier personnel pendant deux (2) ans.
- 19.04.02.01 Si une mesure disciplinaire est modifiée par des formalités d'appel ou d'arbitrage, la modification est versée au dossier personnel, à moins que cette décision disculpe l'agent, auquel cas toute correspondance est retirée du dossier.
- 19.04.02.02 Si aucune correspondance de nature disciplinaire ne vient s'ajouter au dossier personnel durant la période de deux (2) ans, la correspondance portant sur la suspension sans rémunération est retirée dudit dossier.
- 19.04.02.03 Si toute autre correspondance de nature disciplinaire est versée au dossier personnel, la correspondance antérieure de nature disciplinaire demeure en dossier jusqu'au retrait de la plus récente ou pendant deux (2) ans, la date postérieure étant retenue.
- 19.04.02.04 Lorsque la correspondance de nature disciplinaire est retirée du dossier personnel, les circonstances ayant motivé la mesure disciplinaire ne doivent pas être invoquées advenant l'imposition de nouvelles sanctions.
- 19.05 **POSTE DE REPOS** – La Société reconnaît à ses agents le droit à des postes de repos en vol et au sol et s'efforce de fournir des installations adéquates et comparables à celles dont jouissent les autres membres du personnel navigant. Quand ils sont logés à l'hôtel pendant un repos en escale, la Société s'efforce autant que possible de leur fournir une chambre individuelle.

- 19.05.01 **CHANGEMENT D'HÔTEL** – Dans des circonstances exceptionnelles, si l'agent arrive à l'hôtel prévu pour le repos et doit ensuite se rendre à un autre hôtel à la demande de la Société, il peut demander à ce que celle-ci fasse en sorte qu'il bénéficie d'au moins huit (8) heures de repos assuré (à sa nouvelle chambre d'hôtel). La période de repos assuré commence au moment où l'agent prend possession de la clé de la chambre d'hôtel et se termine à l'heure de prise en charge fixée par le directeur de bord, ou par l'agent de bord s'il n'y a pas de directeur de bord à l'hôtel. Si le délai entre la prise de possession de la clé et la prise en charge est de moins de huit (8) heures, l'agent doit communiquer avec l'Affectation des équipages, dès qu'il reçoit sa clé, afin de l'informer que son repos en escale doit être prolongé de façon à lui procurer une période de repos assuré de huit (8) heures.
- Si un agent rate un vol programmé afin de bénéficier du temps de repos assuré, il fera l'objet d'une réaffectation, conformément au paragraphe R6.03.
- 19.06 **CAPTIVITÉ/INTERNEMENT** – Un agent qui, dans l'exercice de ses fonctions à la Société, est fait prisonnier, porté disparu ou gardé en otage a droit à son salaire normal, c'est-à-dire son salaire mensuel moyen des trois (3) mois précédents ou l'équivalent de quatre-vingts (80) heures calculées à son taux horaire de rémunération, le montant le plus élevé étant retenu. Cette rémunération mensuelle est versée au compte de l'agent et déboursée conformément à ses instructions écrites. Chaque agent donne ses instructions sur un imprimé accepté par le Syndicat et la Société.
- L'agent n'est privé d'aucune rémunération par suite de la capture illicite d'un appareil à bord duquel il est de service ou effectuée une mise en place.
- 19.07 **INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT** – Un agent ayant au moins vingt-quatre (24) mois de service continu qui se voit licencier par suite d'une compression du personnel a droit à une semaine de rémunération par année pleine de service, jusqu'à concurrence de douze (12) semaines. L'indemnité de licenciement est établie sur la base du salaire mensuel moyen des douze (12) mois civils complets précédant la date de la prise d'effet du licenciement.
- 19.08 **RÉORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ** – Dans l'éventualité où la Société changerait de propriétaire, fusionnerait avec une autre société ou modifierait sa personnalité juridique de quelque façon que ce soit, la présente Convention resterait en vigueur et garderait tous ses effets. En outre, l'acte d'accréditation du Conseil canadien des relations du travail existant alors n'en serait touché d'aucune façon, sauf règlements ou instructions contraires de cet organisme. La Société accepte en outre d'entamer avec le Syndicat des négociations ayant pour objet la protection de l'ancienneté du personnel et des autres dispositions de la Convention. À défaut d'accord, ce sont les dispositions de la partie I du Code canadien du travail qui s'appliqueraient.

- 19.09 **COMPÉTENCE LINGUISTIQUE**
- 19.09.01 Le personnel de cabine embauché à titre permanent après le 1^{er} juillet 1977 en fonction de ses connaissances linguistiques particulières doit conserver son niveau de compétence dans les langues concernées pour être maintenu dans ses fonctions.
- 19.09.02 Un agent qui ne maintient pas son niveau de compétence linguistique se voit accorder une période de rattrapage de trois (3) mois.
- 19.09.03 Conformément au Programme d'aide financière à la formation et au perfectionnement, la Société fournit à l'agent les moyens de maintenir ou de regagner son niveau de compétence linguistique.
- 19.10 **VERSIONS OFFICIELLES** – Les versions française et anglaise de la Convention ont toutes deux un caractère officiel. En cas de divergence entre les deux versions, celles-ci doivent être interprétées en conformité avec les intentions des deux parties.
- 19.11 **IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**
- 19.11.01 La Convention collective est imprimée en français et en anglais et la Société et le Syndicat se partagent également les frais engagés pour son édition. La forme à donner au livret est déterminée en commun par le Syndicat et la Société.
- 19.11.02 La relecture de la Convention par la Société et le Syndicat est faite dans les trente (30) jours suivant sa ratification.
- 19.11.03 La Société distribue un exemplaire imprimé de la Convention au personnel de cabine dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa ratification.
- 19.11.04 La Société fournit la Convention sous forme électronique à la demande du Syndicat.
- 19.11.05 **Traduction de la Convention collective**
- 19.11.05.01 La Société doit fournir une version traduite de la Convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'impression de la Convention dans la langue dans laquelle ont eu lieu les négociations. Par la suite, le Syndicat dispose de soixante (60) jours pour passer en revue la traduction fournie par la Société. La Société affecte deux (2) employés bilingues pendant une période de soixante (60) jours à l'examen de la traduction de la Convention.
- 19.11.05.02 Une fois l'examen de la traduction terminé, le Syndicat et la Société se rencontrent pour régler tout différend en suspens concernant la traduction. Si des divergences ne peuvent être réglées durant ce processus, elles doivent être consignées afin que l'on puisse s'y référer au besoin.

19.12 **MUTATIONS DE BIENVEILLANCE**

- 19.12.01 La Société et le Syndicat s'entendent pour traiter avec bienveillance les cas de membres du personnel de cabine qui pourraient, pour des motifs exceptionnels, demander une mutation temporaire à une base autre que la base à laquelle ils ont été affectés par contrat. Une mutation temporaire de ce genre peut être accordée pour une période d'au plus trois (3) mois.
- 19.12.02 La demande de mutation de bienveillance doit être présentée par écrit à la section locale du syndicat et au chef ou au directeur de la base dont relève l'agent, avec signature de la section locale de la nouvelle base. Tout différend est réglé au niveau du président de la composante et à l'échelon de la direction générale des Relations du travail.
- 19.12.03 Une mutation approuvée au titre du présent article entraîne, pour l'agent affecté à la nouvelle base, l'application des droits suivants :
- 19.12.03.01 Un agent affecté à une autre base au titre du paragraphe 19.12 peut être muté sans égard à l'ordre d'ancienneté. Il ne peut y avoir mutation qu'au sein d'une même catégorie d'emploi. Une mutation de bienveillance ne vise pas à pourvoir à un poste vacant.
- 19.12.03.02 Le membre du personnel de cabine muté pour bienveillance emporte avec lui à la nouvelle base ses droits à congé annuel. Si la période de demande de congé annuel a lieu pendant la mutation, il doit soumettre ses demandes à sa base d'origine ou permanente.
- 19.12.03.03 La mutation de bienveillance est entièrement à la charge du membre du personnel de cabine.
- 19.12.03.04 Chaque mois, le syndicat local et la direction de la base concernée examinent toutes les mutations de bienveillance pour s'assurer qu'elles sont encore bien fondées.

ARTICLE 20 – SYNDICAT – RELÈVE D'UN DIRIGEANT, AFFICHAGE DES AVIS ET PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

20.01 **DISPENSE DE VOL POUR AFFAIRES SYNDICALES**

- 20.01.01 La Société reconnaît l'importance de traiter les affaires syndicales comme les griefs, les négociations, la présence aux réunions syndicales aux différents échelons, y compris l'importance du rôle des délégués syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions syndicales. Il est par conséquent convenu d'accorder aux représentants syndicaux un congé autorisé raisonnable et des facilités de transport pour exercer ces fonctions.

- 20.01.02 Hormis les cas où la Société accepte de prendre à sa charge certaines dépenses découlant des dispenses de vol, le Syndicat prend à sa charge la totalité des coûts d'un congé autorisé. Quel que soit le cas, les employés participant à ces activités n'assument aucuns frais et ils ne sont pas rayés du registre de paie; le congé autorisé correspond à la dispense réelle de vol et aucun compte n'est tenu des journées de repos consacrées aux affaires syndicales.
- 20.01.02.01 **Imputation à la Société** : – La Société prend à sa charge le coût des dispenses de vol accordées aux membres de Syndicat et aux délégués syndicaux participant aux activités suivantes :
- 20.01.02.01.01 Le président et le vice-président de composante – Dispense à plein temps
- Toronto – Le président de la section locale et trois (3) dispenses à temps plein – Total de quatre (4) dispenses à plein temps
- Montréal – Le président de la section locale et une demie (0,5) dispense à temps plein – Total d'une dispense et demie (1,5) à plein temps
- Vancouver – Le président de la section locale et deux (2) dispenses à plein temps – Total de trois (3) dispenses à plein temps
- Halifax, Winnipeg et Calgary – Une (1) dispense à plein temps
- Représentants du Centre des ressources PNC du SCFP – deux (2) dispenses à plein temps afin de faciliter le règlement avec la Société des problèmes qui surviennent le jour du vol.
- 20.01.02.01.02 Délégués syndicaux ou leurs remplaçants désignés, employés d'Air Canada, pour les activités relatives à Air Canada suivantes :
- 20.01.02.01.02.01 **Négociations** – Le comité de l'exécutif de composante [maximum de sept (7) personnes] pour une période de préparation raisonnable et les négociations directes avec la Société, y compris le processus de ratification.
- 20.01.02.01.02.02 **Griefs** – Le comité de grief, prévu en 13.10, dont un (1) membre doit être l'agent concerné dans les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement.
- 20.01.02.01.02.03 **Réunions avec la Société** – Réunions locales avec la direction; réunions SPDG, réunions de tout sous-comité mixte prévu au paragraphe 21.01 y compris une période de préparation raisonnable; activités du comité d'aide aux employés autorisées par la Société; activités du comité des programmes de vols autorisées par la Société.
- 20.01.02.01.02.04 **Formation et perfectionnement des délégués syndicaux** – Formation des délégués syndicaux approuvée par la Société.

- 20.01.02.02 **Imputation au Syndicat** – À l'exception de ce qui précède, le Syndicat prend à sa charge le coût de toutes les dispenses de vol accordées aux membres et aux délégués de syndicats qui participent à des activités syndicales reconnues. Celles-ci comprennent entre autres les congrès syndicaux, les réunions des dirigeants, les réunions pour discuter d'affaires syndicales internes, et les arbitrages et conciliations.
- 20.02 **AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX** – Le Syndicat est autorisé à afficher ses avis de réunion sur les tableaux de la Société partout où sont basés des membres du Syndicat.
- 20.03 **PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES** – La Société retient sur la feuille de paie de la première période de salaires de chaque mois civil de tout agent visé par la Convention un montant équivalant à la cotisation mensuelle fixée par le Syndicat, selon les conditions énoncées ci-après :
- La Société retient les cotisations payables aux termes des statuts du Syndicat et fixées par lui, sous réserve des dispositions du paragraphe 16.04.
- 20.03.01 Les retenues sont effectuées à partir du mois civil suivant l'affectation au service commercial.
- 20.03.02 Si le salaire d'un agent porté à la feuille de paie d'un mois donné ne permet pas le précompte intégral de la cotisation, la Société n'effectue pas la retenue pour le mois en question. Le cas échéant, la Société ne fait aucun report débiteur et ne déduit pas des salaires ultérieurs la retenue non effectuée précédemment.
- 20.03.03 Seules les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, les sommes dues à la Société ou lui revenant, et les retenues au titre des régimes de retraite et de fonds de prévoyance sont effectuées sur les salaires avant le précompte des cotisations syndicales.
- 20.03.04 La Société remet au Syndicat le montant des cotisations ainsi retenues sur la paie, accompagné d'un relevé de ces retenues par agent, de la manière convenue entre les parties, au plus tard trente (30) jours civils après la période de paie à laquelle les retenues ont été faites.
- 20.03.05 La Société n'est responsable ni financièrement ni autrement envers le Syndicat ou les agents pour défaut de retenue ou pour retenues ou remises inexactes ou effectuées à tort. Toutefois, en cas d'erreur dans le montant de la retenue d'une cotisation sur la paie d'un agent, la Société effectue la rectification directement auprès de ce dernier. En cas d'erreur dans le montant de la remise au Syndicat, la Société effectue la rectification au moment d'une remise ultérieure. Toute responsabilité de la part de la Société en matière de retenues conformes au présent article cesse dès l'instant où celle-ci remet au Syndicat les sommes qui lui sont dues.
- 20.03.06 La question de l'indemnisation éventuelle de la Société par le Syndicat au titre des services rendus en vertu du présent article demeure en suspens, pour être reprise à la demande de l'une ou l'autre des parties, formulée par écrit et portant préavis de quinze (15) jours civils.

- 20.03.07 En cas de poursuites judiciaires contre les parties à la suite de retenues à la source effectuées ou à effectuer par la Société en vertu du présent article, les deux parties s'engagent à collaborer étroitement à la défense. Le cas échéant, chacune des parties assume ses propres frais de défense; toutefois, s'il est fait appel à des conseillers juridiques à la demande du Syndicat, celui-ci assume seul les frais relatifs à ces conseillers. Hormis ce qui précède, le Syndicat indemnise la Société pour les pertes et dommages subis ou pour les dépenses ou responsabilités engagées par cette dernière à la suite des retenues à la source susmentionnées.
- 20.04 **INFORMATION À L'INTENTION DU SYNDICAT** – La Société fournit au représentant du Syndicat au Centre des ressources PNC l'information indiquée ci-après, soit sous forme de document papier ou de fichier électronique, soit en donnant accès à un système. De plus, la Société fournit une liste à chaque représentant du Syndicat au Centre des ressources PNC ainsi que des instructions sur la façon d'accéder à cette information.
- 20.04.01 Répertoire d'adresses
- 20.04.01.01 Chaque trimestre, la Société donne au Syndicat un répertoire à jour des adresses du personnel de cabine.
- 20.04.01.02 Il est convenu que l'adoption d'une quelconque loi fédérale se répercutant sur la capacité de la Société de fournir au Syndicat l'information susmentionnée rend l'alinéa 20.04.01 nul et non avenu.
- 20.04.02 Liste mensuelle des demandes de mutation en vigueur.
- 20.04.02.01 Changements dans la liste de demandes de mutation.
- 20.04.03 Exemplaires des programmes de vols attribués.
- 20.04.04 Copies des attributions de congé.
- 20.04.05 Copies des listes d'ancienneté à l'échelle du réseau et de la base concernée chaque fois qu'elles sont mises à jour.
- NOTA :** L'alinéa 20.04.05 ne vise ni à remplacer ni à étendre la portée des dispositions du paragraphe 16.08.
- 20.04.06 Chaque mois, copies des prévisions sur le dépassement de la limitation mensuelle et les affectations inférieures au minimum garanti.
- 20.04.07 Accès au relevé quotidien de toutes les attributions ou affectations relatives aux vols hors programme.
- 20.04.08 Liste quotidienne des affectations d'office.
- 20.04.09 Noms de tous les membres du personnel de cabine en affectation spéciale, avec lieu et nature de leur affectation.

- 20.04.10 Copie des trousseaux de demande de programme de vols de chaque base.
- 20.04.11 Rapport mensuel sur le personnel de cabine en congé non rémunéré.
- 20.04.12 Liste des membres du personnel de cabine en congé de maladie ou qui sont déclarés médicalement inaptes à maintenir leur emploi.
- 20.04.13 Liste de tous les employés qui ont dépassé la limitation mensuelle en vertu de l'alinéa R5.01.02 et du paragraphe R7.04.
- 20.05 **INITIATION DE L'AGENT**
- 20.05.01 **Formation initiale** – Le président de composante du Syndicat, ou son délégué, se voit accorder du temps pour s'adresser aux nouveaux employés durant leur formation initiale, aux fins suivantes :
- Présentation des dirigeants syndicaux et initiation à la Convention collective; objectifs des statuts et règlements du Syndicat; aperçu de l'organigramme et de l'historique du Syndicat; formule Rand et précompte des cotisations; rôle du Syndicat dans l'application de la Convention collective; législation réglementant les activités syndicales; période de questions. Le service de formation veille à ce que l'exposé, limité à deux heures (2 h), soit intégré au programme de formation.
- 20.05.02 **Familiarisation avec la base** – Le président de la section locale du Syndicat, ou son représentant, se voit accorder du temps pour s'adresser aux nouveaux employés pendant leur programme de familiarisation avec la base, afin de leur présenter les dirigeants syndicaux locaux, de leur remettre un exemplaire de la Convention collective et de leur expliquer l'organigramme et les objectifs de la section locale du Syndicat. La direction de la base intègre l'exposé, limité à trente minutes (30 min), à la journée réservée à la familiarisation avec la base.

ARTICLE 21 – COMITÉS SYNDICAUX-PATRONAUX

- 21.01 **COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL À L'ÉCHELON DE LA DIRECTION GÉNÉRALE**
- 21.01.01 Les deux parties reconnaissent qu'il est dans leur intérêt mutuel d'entretenir un climat de relations du travail qui réponde le mieux possible aux besoins des employés et de la Société.
- 21.01.02 Dans cet esprit, elles reconnaissent la nécessité de traiter en permanence des questions touchant à la Convention.
- 21.01.03 Il est donc convenu que la Société et l'exécutif de composante se réuniront trimestriellement pour faire le point sur leurs rapports et examiner ces questions en vue de trouver des solutions mutuellement satisfaisantes. Ces réunions porteront notamment sur :

- 21.01.03.01 les communications entre les deux parties, à tous les échelons;
- 21.01.03.02 le sens et l'application des dispositions de la Convention collective;
- 21.01.03.03 les discussions préliminaires sur les changements touchant les fonctions ou les conditions de travail des employés.
- 21.01.03.04 La Société informe le Syndicat à l'avance de la mise en place d'une nouvelle technologie que le personnel de cabine est tenu d'utiliser aux fins de demande de programmes ou d'exécution de tâches. La Société donne l'occasion au Syndicat de donner sa rétroaction sur l'incidence possible de la nouvelle technologie sur le personnel de cabine.
- 21.01.04 Les modifications écrites n'engagent les parties que pour la durée de la Convention en cours, à moins qu'elles ne soient intégrées à la Convention suivante au titre de l'alinéa 1.02.01.
- 21.01.05 Les parties sont également autorisées à créer tous les sous-comités qu'elles jugent nécessaires.
- 21.01.06 Les dates de ces réunions sont déterminées d'un commun accord; les procès-verbaux sont dressés par la Société et approuvés par l'exécutif de la composante avant la fin de chaque rencontre trimestrielle. Les procès-verbaux ne traitent que des points en suspens et des délais fixés pour les régler, et se limitent à en tracer les grandes lignes.

Exemple – Points à régler

Le Syndicat référera le point au processus de grief.

La Société fournira un complément d'information d'ici le 7 novembre.

La Société et le Syndicat s'entendent pour rédiger une lettre d'intention, un protocole de règlement, etc. pour approbation à la prochaine réunion SPDG.

- 21.01.07 Une réunion trimestrielle peut être annulée si les deux parties y consentent.
- 21.02 **Hébergement en hôtel**
- 21.02.01 Avant d'établir, de modifier ou de renouveler les dispositions relatives à l'hébergement en hôtel, la Société consulte le président du sous-comité d'hébergement du Syndicat.
- 21.02.02 Le sous-comité d'hébergement prépare une liste d'hôtels convenables, situés près de l'aéroport et au centre-ville, pour chaque escale de repos. Avant de soumettre la liste finale, les membres du sous-comité d'hébergement discutent de la liste avec leurs homologues du comité sur les normes en matière de repas et d'hébergement de l'APAC.

En vertu du présent article, la Société s'engage à fonder ses choix de lieux d'hébergement, dans les limites raisonnables, sur ce qui suit :

Emplacement

- a) Ordre de préférence du SCFP
- b) Durée de l'escale (temps)
- c) Éléments relatifs au transport (durée, qualité, coût)
- d) Disponibilité d'hébergement convenable dans chaque emplacement

Hôtel

- a) Ordre de préférence du SCFP
- b) Questions de sécurité/sûreté
- c) Qualité
- d) Disponibilité
- e) Comparaison des coûts

- 21.02.03 Lorsque le président du sous-comité d'hébergement du Syndicat signale par écrit une détérioration prouvée de l'hébergement, la Société doit, dans les trente (30) jours qui suivent, mener une enquête et prendre les mesures nécessaires ou, dans le cas contraire, informer par écrit le président du sous-comité d'hébergement du Syndicat des raisons pour lesquelles aucune action n'est jugée nécessaire.
- 21.02.04 Lorsque les préférences indiquées par le SCFP et l'APAC concernant l'emplacement de l'hôtel diffèrent, les membres du sous-comité d'hébergement consultent les membres du comité sur les normes en matière de repas et d'hébergement afin de régler tout différend concernant l'emplacement de l'hôtel.
- 21.03 **COMITÉ DE BILINGUISME** – La Société accepte de reconnaître le comité de bilinguisme du Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada, dont le but serait d'étudier avec elle les questions en la matière.
- 21.04 **COMITÉS SANTÉ ET SÉCURITÉ** – Le Syndicat et la Société s'entendent pour promouvoir l'application de toute mesure nécessaire à la sécurité et à la santé du personnel, et pour créer des comités, en application de la partie II du Code canadien du travail.
- 21.05.01 **COMITÉ DES PROGRAMMES DE VOLS** – Le Syndicat doit avoir à chaque base un comité chargé de fournir des données au Représentant syndical réseau – Programmes de vols, désigné en vertu de l'article R2 – Établissement des programmes de vols, et de rencontrer la Société au besoin pour discuter des affectations et de la planification.

ARTICLE 22 – RÉGIMES D'ASSURANCE

- 22.01 **ASSURANCE DENTAIRE** – La Société acquitte la totalité de la prime du régime d'assurance dentaire d'Air Canada pour tous les agents.
- 22.01.01 Les frais de services préventifs sont remboursés à cent pour cent (100 %), les frais de services de base à quatre-vingt-dix (90 %), les frais de services importants à cinquante (50 %) et les frais de services orthodontiques des enfants à charge de moins de 21 ans à cinquante (50 %).

- 22.01.02 Le montant annuel maximal pour les services préventifs, de base et importants combinés s'élève à deux mille dollars (2 000 \$).
- 22.01.03 Le montant maximal à vie relatif aux services orthodontiques, pour les enfants à charge de moins de 21 ans admissibles, s'élève à deux mille cinq cents dollars (2 500 \$).
- 22.02 **ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE – RÉGIME II** – La Société acquitte la totalité de la prime du régime II d'assurance maladie complémentaire d'Air Canada.
- 22.02.01 Les dépenses engagées pour les services paramédicaux de chiropraticiens, ostéopathes, naturopathes et podiatres dans les provinces où ces services ne sont pas prévus par le régime d'assurance maladie en place sont couverts jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$) par visite et de mille dollars (1 000 \$) par personne et par année, ou de deux mille dollars (2 000 \$) par famille et par année. Dans les provinces où le régime d'assurance maladie prévoit le remboursement partiel des frais de services paramédicaux admissibles, le régime d'assurance maladie complémentaire de la Société acquitte la différence entre les frais réels et le montant acquitté par le régime d'assurance maladie provincial, pour autant que la législation provinciale le permette.
- 22.02.02 Les dépenses engagées pour les services d'un psychologue ou d'un travailleur social qualifié sont remboursées jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$) par visite et de mille dollars (1 000 \$) par employé ou un total de deux mille (2 000 \$) par famille.
- 22.02.03 Les frais d'achat ou de réparation de prothèses auditives sont remboursés, jusqu'à concurrence de sept cent cinquante dollars (750 \$) par personne admissible, à l'intérieur d'une période de cinq (5) ans.
- 22.02.04 La protection maximale à vie pour les dépenses admissibles engagées au Canada s'élève à cinquante mille dollars (50 000 \$).
- 22.02.05 Lorsque l'agent ou une personne à sa charge souffre d'une maladie grave ou chronique, le coût des médicaments d'ordonnance destinés au traitement de cette maladie grave ou chronique n'est pas limité par la protection maximale à vie mentionnée précédemment.
- 22.02.06 Le coût des contraceptifs oraux prescrits à des fins médicales est entièrement remboursé.
- 22.02.07 Les dépenses engagées pour la massothérapie, lorsque prescrite par un médecin, sont couvertes jusqu'à un maximum de quatre-vingts dollars (80 \$) par visite, pour un maximum de huit cents dollars (800 \$) par famille par année. Pour être admissibles, les soins doivent être prodigués par un massothérapeute qualifié, enregistré auprès d'un organisme dirigeant reconnu de la province dans laquelle les soins ont été donnés.

- 22.03 **ASSURANCE VUE** – La Société acquitte la totalité de la prime du régime d'assurance vue. Le remboursement maximal pour chaque agent et chaque personne à sa charge admissible ne doit pas dépasser trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) par période de vingt-quatre (24) mois civils d'affilée.
- 22.04 **ASSURANCE VIE COLLECTIVE** – Le Syndicat accepte de retirer l'assurance vie complémentaire facultative du SCFP (type 2). La Société acquitte la totalité de la prime du régime d'assurance vie collective d'Air Canada, jusqu'à concurrence des garanties suivantes :
- | | |
|---|--------------|
| Agents de bord | 85 000,00 \$ |
| Commissaires de bord et commissaires de bord adjoints | 85 000,00 \$ |
- 22.05 **PROGRAMME D'ASSURANCE-SALAIRE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, COMPOSANTE AIR CANADA**
- 22.05.01 La cotisation de la Société au régime correspond à un et sept centièmes pour cent (1,07 %) du total du salaire mensuel brut (sans plafond) des participants au régime.
- 22.05.02 La Société prélève du salaire de chaque participant au régime un montant fixé de temps à autre par le Syndicat, sous réserve des conditions ci-après.
- 22.05.03 La cotisation des participants doit être prélevée chaque mois et remise au Syndicat en même temps que celle de la Société, de la manière convenue entre les parties, au plus tard quatorze (14) jours civils après la période de paie à laquelle les retenues ont été faites.
- 22.05.04 À la fin de chaque mois programmé, la Société fournit au Syndicat une liste de tous les agents qui ont reçu une indemnisation d'une commission des accidents du travail pour tout le mois programmé précédent ou une partie. La liste doit indiquer le matricule de l'agent, son nom, le lieu de travail et le nombre de jours pour lesquels il a reçu cette indemnisation.
- 22.05.05 Le Syndicat fournit tous les mois à la direction générale du Service en vol une liste des agents touchant des prestations d'assurance en cas d'invalidité de courte ou de longue durée.
- 22.05.06 Toute demande de modification des modalités susmentionnées de la part du Syndicat est soumise pour discussion à la Société au plus tard soixante (60) jours avant la date de la modification demandée.

ARTICLE 23 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 23.01 La Convention prend effet le 1^{er} avril 2015 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 31 mars 2019, sous réserve des modifications apportées par entente mutuelle et écrite des parties.
- 23.02 La Convention continue ensuite à engager les parties d'année en année, sauf notification écrite par l'une d'elles de son désir de la réviser adressée à l'autre dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils précédant la date d'expiration de la Convention. Le cas échéant, la Convention reste pleinement en vigueur pendant la durée des négociations de la nouvelle convention.
- 23.03 **MISE EN SERVICE DE NOUVEAUX APPAREILS**
- 23.03.01 En cas de mise en service de nouveaux types d'avions pendant la durée d'effet de la Convention, des négociations peuvent être entreprises pour résoudre les questions de salaires et d'heures de travail s'appliquant à ces appareils.
- 23.03.02 Les méthodes de service, la conception de l'office, le matériel d'urgence et les installations réservées au personnel de cabine sont examinés par le Syndicat avant leur adoption.

ARTICLE 24 – DROITS DE LA PERSONNE

- 24.01 Nul ne peut faire l'objet d'entraves, de pressions, de contraintes ni de discrimination illicites de la part de la Société ou du Syndicat, de ses dirigeants ou de ses agents, pour des raisons de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état matrimonial, de situation de famille, d'appartenance politique, d'état de personne graciée ou de déficience. En outre, la Société s'engage à ce que nul ne fasse l'objet d'entraves, de pressions, de contraintes ni de discrimination illicites de la part de la Société, de ses dirigeants ou de ses représentants fondées sur l'appartenance au Syndicat ou sur sa participation à des activités menées pour le compte de celui-ci.

TABLE DES MATIÈRES LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 1 – POURVOI DES POSTES DE CHEF DE CABINE	73
LETTRE D'ENTENTE N° 2 – POSTES PROGRAMMÉS BILINGUES	77
LETTRE D'ENTENTE N° 3 – PROTOCOLE D'ENTENTE – RÉGIME DE RETRAITE	80
LETTRE D'ENTENTE N° 4 – POSTE DE REPOS À L'USAGE DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL – 747.....	83
LETTRE D'ENTENTE N° 5 – AFFECTATIONS SPÉCIALES ET DE RELATIONS PUBLIQUES	84
LETTRE D'ENTENTE N° 6 – PERTURBATIONS DE L'EXPLOITATION	90
LETTRE D'ENTENTE N° 7 – JUMELAGE DES AÉROPORTS DE DORVAL ET DE MIRABEL	94
LETTRE D'ENTENTE N° 8 – STAGE DE REVALIDATION ANNUELLE (SÉCURITÉ) – RÉMUNÉRATION ET PÉRIODE DE REPOS	98
LETTRE D'ENTENTE N° 10 – PROTECTION SALARIALE EN CAS D'ACCIDENT D'AVION .	99
LETTRE D'ENTENTE N° 11 – COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	100
LETTRE D'ENTENTE NO 12 – VOLS NOLISÉS SPÉCIAUX.....	100
LETTRE D'ENTENTE N° 13 – UTILISATION PAR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, COMPOSANTE AIR CANADA DES CASES DE COURRIER DU PNC	102
LETTRE D'ENTENTE N° 14 – DROITS DE LA PERSONNE	102
LETTRE D'ENTENTE N° 15 – RENSEIGNEMENTS D'ORDRE MÉDICAL.....	102
LETTRE D'ENTENTE N° 16 – CRÉDITS APPLICABLES EN CAS DE CHEVAUCHEMENT DE PROGRAMMES.....	102
LETTRE D'ENTENTE N° 17 – FUSION/UNIFICATION/ACQUISITION ET ANCIENNETÉ	104
LETTRE D'ENTENTE N° 18 – VOLS LONG-COURRIERS	104
LETTRE D'ENTENTE N° 19 – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ	106
LETTRE D'ENTENTE N° 20 – PROBLÈMES LIÉS À LA TRANSITION.....	113
LETTRE D'ENTENTE N° 22 – VOLS LONG-COURRIERS	113
LETTRE D'ENTENTE N° 23 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	120
LETTRE D'ENTENTE N° 25 – PROGRAMMES RÉDUITS.....	121
LETTRE D'ENTENTE N° 26 – RÉCLAMATION DE SALAIRE	125
LETTRE D'ENTENTE N° 27 – DERNIÈRES PLACES VENDUES.....	125
LETTRE D'ENTENTE N° 28 – PAUSES PNC	125

LETTRE D'ENTENTE N° 30 – RÉGIMES DE RETRAITE.....	126
LETTRE D'ENTENTE N° 31 – OBJET : AIRES DE REPOS DE L'ÉQUIPAGE À BORD DES 767-300.....	131
LETTRE D'ENTENTE N° 33 – EXPLOITATION SUR BEIJING PAR 767-300	132
LETTRE D'ENTENTE N° 35 – AJUSTEMENT AU COÛT DE LA VIE ET « MOI AUSSI »	133
LETTRE D'ENTENTE N° 38 – PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.....	133
LETTRE D'ENTENTE N° 39 – SYSTÈME DE PROGRAMMATION PRÉFÉRENTIELLE (SPP)	134
LETTRE D'ENTENTE N° 41 – RELEVÉ DES HEURES DE TRAVAIL POUR L'ÉTABLISSEMENT DU RELEVÉ D'EMPLOI	135
LETTRE D'ENTENTE N° 43 – DROITS À INDEMNITÉ DE REPAS	137
LETTRE D'ENTENTE N° 44 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	143
LETTRE D'ENTENTE N° 45 – AIR CANADA JETZ	147
LETTRE D'ENTENTE N° 46 – 777	149
LETTRE D'ENTENTE N° 47 – POLITIQUE SUR LES DÉPLACEMENTS ENTRE LE DOMICILE ET LE TRAVAIL.....	150
LETTRE D'ENTENTE N° 48 – MUTATIONS	151
LETTRE D'ENTENTE N° 49 – TYPES D'APPAREILS.....	151
LETTRE D'ENTENTE N° 50 – SPP	152
LETTRE D'ENTENTE N° 51 – 767 – SIÈGES DE REPOS DE L'ÉQUIPAGE	152
LETTRE D'ENTENTE N° 52 – BAGAGES ET RÉPARATION.....	152
LETTRE D'ENTENTE N° 53 – ACCÈS DU PERSONNEL DE CABINE AU SYSTÈME D'INFORMATION GLOBE	153
LETTRE D'ENTENTE N° 54.....	Supprimé
LETTRE D'ENTENTE N° 55 – AIR CANADA ROUGE.....	155
LETTRE D'ENTENTE N° 56 – FORMATION SUR LE SERVICE CLIENTÈLE.....	199
LETTRE D'ENTENTE N° 57 – RETRAITES – 2015.....	200
LETTRE D'ENTENTE N° 58 – AMÉLIORATION DU SPP	201
LETTRE D'ENTENTE N° 59 – MOUVEMENT ENTRE AIR CANADA ROUGE ET L'EXPLOITATION PRINCIPALE D'AIR CANADA	201
LETTRE D'ENTENTE N° 60 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	204

**LETTRE D'ENTENTE N° 1 –
POURVOI DES POSTES DE CHEF DE CABINE**

- L1.01 **GÉNÉRALITÉS** – La présente lettre d'entente vise à mettre en évidence les conditions de progression ordonnée à la classe de chef de cabine, ou de rétrogression, notamment en ce qui concerne :
- l'ancienneté
 - le pourvoi des postes
 - l'admissibilité
 - le processus de demande
 - le retrait de la classe
 - le programme de formation
 - les mutations
- L1.02 **ANCIENNETÉ** – Une liste distincte pour les chefs de cabine est tenue à jour et publiée selon le paragraphe 16.08 - Listes d'ancienneté. La liste est tenue à jour comme suit :
- L1.02.01 Un agent de bord admissible dont la demande pour la classe de chef de cabine est agréée ou qui y est affecté, et qui réussit le stage de formation de chef de cabine, accumule de l'ancienneté à ce titre à compter de la date de son affectation initiale comme chef de cabine, soit habituellement le 1^{er} mai.
- L1.02.02 L'ancienneté comme chef de cabine est établie selon la position relative sur la liste d'ancienneté du personnel de cabine, mais n'est pas supérieure à celle des employés déjà inscrits sur la liste d'ancienneté des chefs de cabine.
- L1.02.03 Un agent qui choisit de se retirer de la classe de chef de cabine renonce à son ancienneté sur la liste des chefs de cabine et reprend son rang sur la liste d'ancienneté du personnel de cabine.
- L1.02.04 Un agent de bord qui présente une demande pour un poste de chef de cabine vacant au cours d'une année et qui ne peut remplir la vacance en raison de son ancienneté est inscrit sur la liste d'attente des chefs de cabine selon son ancienneté comme PNC jusqu'à la fin de l'année en question.
- L1.03 **VACANCES**
- L1.03.01 L'affichage des vacances prévues pour l'année dans la classe des chefs de cabine se fait avant le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre de chaque année. Les postes vacants sont pourvus dans l'ordre suivant :
- L1.03.01.01 Les postes vacants sont pourvus à partir des demandes de mutation en dossier quarante-huit heures (48 h) avant l'heure limite pour les chefs de cabine et sont offerts conformément à l'alinéa 18.07.03.
- L1.03.01.02 Les postes vacants sont accordés au plus ancien agent admissible ayant posé sa candidature et l'agent ainsi désigné n'a pas le droit de décliner le poste.

- L1.03.01.03 En cas de nombre insuffisant de demandeurs admissibles, on affecte l'agent admissible le moins ancien à cette base.
- L1.03.02 Les postes devenus vacants en cours d'année sont pourvus dans l'ordre suivant :
- L1.03.02.01 Par affectation en fonction des demandes de mutation et de la liste d'ancienneté des chefs de cabine.
- L1.03.02.02 Par offre de la vacance au plus ancien agent admissible inscrit sur la liste d'attente des chefs de cabine, conformément à l'alinéa L1.02.04.
- L1.03.02.03 En cas de nombre insuffisant de demandeurs sur la liste d'attente des chefs de cabine, on affecte l'agent admissible le moins ancien à cette base.
- L1.04 **CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ** – L'agent de bord possédant une année d'ancienneté au 1^{er} mai de l'année en cours a le droit de poser sa candidature à un poste de chef de cabine.
- L1.05 **QUALIFICATIONS** – La Société doit offrir un stage de formation aux agents dont la candidature à un poste vacant de chef de cabine a été retenue. Ceux-ci ne sont pas considérés comme qualifiés s'ils n'ont pas réussi leur stage de formation.
- NOTA** : Les candidats retenus ne se voient pas refuser le taux de rémunération des chefs de cabine si la Société est incapable d'offrir un stage de formation avant la date d'entrée en vigueur de la période de demande. Le taux de rémunération des chefs de cabine qualifiés sera rétroactif à cette période de demande si le stage de formation est reporté.
- L1.05.01 Les candidats retenus qui ne peuvent assister au stage de formation parce qu'ils se trouvent en congé de maternité, en congé parental, en congé de maladie, ou en congé syndical se voient accorder leur numéro d'ancienneté initial pour le cours manqué à condition qu'ils réussissent le prochain cours de formation disponible après leur reprise du service actif.
- L1.06 **PROGRAMME DE FORMATION**
- L1.06.01 La Société doit mettre sur pied un stage de formation complet à l'intention des chefs de cabine.
- L1.06.02 À la fin des stages de formation, l'évaluation de chaque candidat détermine s'il répond ou non aux normes requises. Dans la négative, le candidat est avisé par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant la fin du stage des raisons d'une telle évaluation, avec copie au président de composante du Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada.
- L1.06.03 Un candidat qui ne répond pas aux normes établies doit, sur demande écrite transmise au directeur ou au chef de sa base du Service en vol dans les trente (30) jours civils suivant la communication de son évaluation, se voir offrir la possibilité de prouver sa compétence au moyen d'une réévaluation exigeant un stage d'essai d'au plus trente-cinq heures (35 h) de service en équipage dans la classe de chef de cabine.

- L1.06.04 Dans les quinze (15) jours civils suivant la fin du stage d'essai prévu en L1.06.03, le candidat est avisé par écrit de son succès ou de son échec. Nonobstant ce qui précède, un candidat peut être reçu avant d'avoir terminé ses trente-cinq heures (35 h).
- L1.06.04.01 Le candidat ne réussissant pas à satisfaire aux normes de la Société à la fin du stage d'essai prévu en L1.06.03 ou du stage de formation spéciale en vue du maintien des qualifications, prévu en L1.08, peut se prévaloir des dispositions de l'article 14 – Mesures disciplinaires et congédiement, et faire directement appel au 2^e stade de la procédure.
- L1.06.04.02 Dans le cas où le Syndicat choisit, aux termes du sous-alinéa L1.06.04.01, d'avoir recours à l'arbitrage conformément au paragraphe 14.06, l'arbitre n'a compétence que pour déterminer si l'intéressé répond ou non aux normes de la Société et, à cette fin, il a autorité pour examiner tous les éléments pertinents, y compris les résultats obtenus par les candidats reçus.
- L1.06.05 Un candidat au poste de chef de cabine qui, après deux (2) stages de formation, n'a pas réussi à répondre aux normes, n'est pas autorisé à poser sa candidature au cours de la période de présentation des candidatures de l'année suivante, mais recouvre ce droit par la suite.
- L1.06.06 Un candidat qui ne satisfait pas aux normes régissant la classe de chef de cabine à la fin de son stage de formation perd ses droits sur la liste d'ancienneté des chefs de cabine.
- L1.07 **STAGE D'ESSAI**
- L1.07.01 **PROGRAMME DE VOLS**
- L1.07.01.01 Un candidat ayant assez d'ancienneté pour détenir un programme de vols normal est exclu des programmes comprenant des vols en 747 ou en L-1011 au cours du mois pendant lequel il effectue son stage d'essai de trente-cinq heures (35 h).
- L1.07.01.02 L'exclusion ne s'applique que si le programme pour lequel le candidat fait une demande a déjà été attribué à un directeur de bord. Il peut cependant faire une demande pour ce programme et, si son ancienneté le lui permet, se le voir attribuer aux fins de la rémunération seulement. On lui attribue ensuite le programme demandé suivant en 767, 727-JY, A320-JY ou tout programme en 747/L-1011 qui n'est pas pourvu d'un directeur de bord.
- L1.07.01.03 L'agent a droit, à l'égard de la rémunération, soit aux crédits de temps de vol véritablement effectué, soit aux crédits afférents au programme qu'il aurait pu se voir attribuer s'il avait pu assurer son service à bord d'un 747 ou d'un L-1011, le chiffre le plus élevé étant retenu.
- L1.07.01.04 S'il se voit attribuer un programme ne comprenant que des vols en 727-Y ou en DC-9 ou en A320-JY, l'agent est retiré d'un seul courrier et assigné à un autre courrier dans un appareil doté de la première classe afin que soit évaluée sa compétence pour assurer le service dans cette classe.

- L1.07.01.05 À l'égard de la rémunération et des limitations mensuelles de temps de vol, l'agent est crédité soit des heures de vol véritablement effectuées, soit des heures de vol qu'on lui a retirées, le chiffre le plus élevé étant retenu.
- L1.07.02 **PROGRAMME DE VOLS RÉSERVE**
- L1.07.02.01 Un agent de réserve se voit attribuer des programmes spéciaux constitués de vols en A319, A320, A321, A330, 767 ou 777 non pourvus d'un directeur de bord. Ces vols sont établis à partir de vols hors programme.
- L1.07.02.02 Si le temps de vol prévu en L1.07.02.01 est toujours insuffisant, l'agent est affecté à des vols hors programme qu'on ajoute le plus tôt possible à son programme spécial avant de les assigner à la réserve normale.
- L1.07.02.03 Si possible, ces programmes spéciaux doivent comprendre au moins soixante-cinq heures (65 h) de crédits de temps de vol.
- L1.08 **MAINTIEN DES QUALIFICATIONS** – Un agent ayant réussi le stage de formation pour accéder à la classe de chef de cabine conformément à la présente lettre d'entente n'est pas tenu de se requalifier aux termes de cet article pour accéder ultérieurement ou réaccéder à la classe de chef de cabine, sous réserve de ce qui suit :
- L1.08.01 L'agent ayant été formé dans la classe de chef de cabine et ayant effectué des vols à ce titre pendant au moins douze (12) mois consécutifs et dont l'évaluation pour cette période est satisfaisante n'est pas tenu de suivre un autre stage de formation.
- L1.08.02 L'agent ayant suivi le stage de formation, mais n'ayant jamais effectué de vols comme chef de cabine, n'est pas tenu de se requalifier. S'il a assez d'ancienneté pour détenir un programme de vols de chef de cabine, il doit assurer celui-ci sous surveillance au cours du premier mois. Si les observations indiquent que les habiletés ont diminué et qu'une formation est nécessaire, la base et le centre de formation doivent s'entendre pour déterminer les besoins de formation, auquel cas un stage de formation spécial sera mis sur pied.
- L1.08.03 Les évaluations prévues en L1.08.01 et L1.08.02 sont des évaluations de rendement normales.
- L1.08.04 Une fois établie la nécessité de la formation spéciale prévue en L1.08.01 et L1.08.02, celle-ci est obligatoire.
- L1.08.05 À l'issue des mesures ci-dessus, le candidat qui ne satisfait pas aux exigences est sujet à la rétrogression à la classe d'agent de bord.

L1.09 **MODALITÉS DE MUTATION** – Un agent qui figure sur la liste d'ancienneté des chefs de cabine peut faire une demande de mutation à une autre base s'il y a un poste vacant affiché, ou conformément au paragraphe 18.06.

L'agent muté peut faire une demande dans la classe des chefs de cabine à laquelle son ancienneté et ses qualifications lui donnent droit.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 – POSTES PROGRAMMÉS BILINGUES

L2.01 **PRÉAMBULE** – Il est convenu de prévoir des postes bilingues aux programmes de vols de toutes les bases ainsi qu'un programme d'enseignement des langues officielles afin d'assurer un service bilingue. Il s'en suivra l'élimination sur le réseau intérieur des fractionnements d'équipage effectués dans le but d'assurer un service bilingue.

L2.02 **NOMBRE DE POSTES BILINGUES** – La composition des équipages commerciaux peut comprendre des postes bilingues jusqu'à concurrence de ce qui suit :

L2.02.01 Équipages commerciaux affectés aux trajets intérieurs au Québec et équipages commerciaux à destination ou en provenance du Québec ou passant par cette province par un vol direct en provenance ou à destination de l'Europe continentale, du Sud ou de la Floride – 100 %. Équipages commerciaux affectés à des trajets entre Ottawa et des villes du Québec autres que Montréal – 100 %.

L2.02.02 *Vols à destination ou en provenance du Québec ou d'Ottawa, ou passant par ces villes, y compris les vols dont l'origine est Montréal ou une autre ville du Québec, qui passent par Toronto et se terminent dans le Sud ou en Floride :*

777	6
A330	4
767	3
A319, A320, A321	2

L2.02.03 Personnel de cabine pour tous les autres vols :

777, A330, 767	2
A319, A320, A321	1

L2.02.04 La composition des équipages commerciaux des vols outre-mer auxquels les 100 % de personnel bilingue ou la nécessité du service en langues étrangères ne s'appliquent pas comprend un minimum d'agents de bord unilingues comme suit :

Équipage commercial d'au plus cinq (5) membres – un (1) poste unilingue
Équipage commercial de plus de cinq (5) membres – deux (2) postes unilingues

L2.02.05 Il est admis que le nombre de postes bilingues peut être rajusté périodiquement selon la demande.

- L2.03 **POSTES DÉSIGNÉS BILINGUES** – Des postes bilingues peuvent être inclus aux courriers à chaque base, conformément au nombre requis de postes bilingues, jusqu'à concurrence de soixante-quinze pour cent (75 %) du personnel de cabine bilingue qualifié de la base.
- L2.03.01 Attribution des programmes – Les courriers désignés bilingues sont attribués au personnel de cabine en fonction de l'ancienneté et selon les modalités normales d'attribution des programmes.
- L2.03.02 **Attribution** – Lorsque le nombre de postes bilingues requis n'est pas atteint par l'application des modalités d'attribution normales, les postes bilingues sont attribués dans l'ordre inverse d'ancienneté au personnel de cabine bilingue compte tenu de la composition de l'effectif.
- L2.03.03 **Modalités de mutation** – Un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) des postes vacants dans la catégorie des agents de bord peuvent être reconnus comme postes vacants bilingues à chaque base.
- L2.03.03.01 Seul un agent de bord bilingue peut être muté à un poste vacant bilingue.
- L2.03.03.02 Un agent de bord peut être muté à tout autre poste vacant.
- L2.03.03.03 Un agent de bord bilingue peut faire l'objet d'une mutation dès qu'il est en mesure d'être libéré de sa base d'affectation.
- L2.04 **COMPÉTENCE LINGUISTIQUE** – La Société fait subir à tout membre du personnel de cabine compétent dans les deux langues officielles ou désireux d'obtenir cette compétence des épreuves de langue visant à déterminer le niveau de ses connaissances. Ledit personnel de cabine est tenu de repasser ces épreuves aux intervalles suivants :
- 3^e niveau** – Tous les deux (2) ans.
- NOTA** : La Société ne fait pas normalement repasser d'épreuve à un agent dans sa langue principale ou encore à un agent dont la compétence linguistique a été évaluée au quatrième (4^e) niveau ou au-dessus.
- L2.04.01 Les niveaux de compétence linguistique sont les suivants :
- 1^{er} niveau** – Faculté de faire usage d'un nombre limité de mots ou d'expressions de la deuxième langue.
- 2^e niveau** – Faculté d'exprimer des idées simples à l'aide de phrases élémentaires et d'un vocabulaire limité sans pour autant pouvoir communiquer efficacement dans la deuxième langue.
- 3^e niveau** – Faculté de s'exprimer suffisamment bien dans les deux (2) langues officielles pour assurer le service normal à bord.
- 4^e niveau et plus** – Faculté de s'exprimer avec aisance.

L2.04.02 Tout membre du personnel de cabine ayant atteint le troisième niveau peut être affecté à un courrier bilingue.

L2.04.03 **Formation linguistique** – Le personnel de cabine doit avoir la possibilité de suivre des cours de langue lui permettant d'atteindre le troisième niveau, de la façon suivante :

L2.04.03.01 **Acquisition des connaissances linguistiques des 1^{er} et 2^e niveaux**

Les cours de formation se tiennent pendant les temps libres de l'agent, mais sont à la charge de la Société, qui fournit cours et installations axés sur les besoins individuels à chaque base.

NOTA : Le personnel de cabine soumis à des conditions de travail l'empêchant de suivre régulièrement un cours se voit octroyer plus de temps libre comme suit :

Pendant quatre (4) mois à compter du début des cours de chaque niveau :

Chaque mois comportant au plus douze (12) jours de repos – deux (2) jours de repos supplémentaires.

Chaque mois comportant treize (13) jours de repos – un (1) jour supplémentaire.

Des cours de langue sont prévus pendant ces jours de repos supplémentaires.

L2.04.03.02 **Du 2^e au 3^e niveau**

La formation linguistique est offerte conformément aux lignes directrices en cette matière, et comprend des cours d'immersion, au besoin. Le cours d'« immersion totale » est offert pendant les heures de travail et aux frais de la Société. Un agent qui n'atteint pas le troisième niveau au premier essai se voit prescrire un cours répondant aux critères de la Société en matière de formation et comprenant un cours d'immersion, au besoin.

Le cours d'immersion française dure environ trois (3) semaines et est donné en milieu francophone.

L2.04.04 **Cours de rattrapage** – Un agent ayant atteint le troisième niveau de compétence, mais dont les connaissances sont jugées inférieures au moment d'une épreuve subséquente, se voit prescrire un cours répondant aux critères de formation établis.

NOTA : Le personnel de cabine dont les connaissances linguistiques au moment d'une épreuve subséquente sont évaluées de 2^e niveau peut être affecté à un courrier bilingue au cours du mois suivant seulement; pendant ce temps, il peut tenter de réussir les épreuves de 3^e niveau.

L2.04.05 **Généralités** – Les cours d'immersion sont limités à deux (2) par agent.

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 3 –
PROTOCOLE D'ENTENTE – RÉGIME DE RETRAITE**

« Les conventions de retraite et les améliorations qui s'y rattachent ont été négociées dans le cadre de la Convention collective en vigueur du 1^{er} novembre 2001 au 31 août 2005; celles-ci sont incluses dans la lettre d'entente n° 30. »

- L3.01 **GÉNÉRALITÉS** – Il est convenu que, nonobstant la règle 18 du Régime de retraite d'Air Canada, aucune disposition du régime ne peut être annulée ou modifiée si cette mesure entraîne l'augmentation des cotisations de l'agent visé par la Convention, si elle réduit ou altère tout avantage, droit, privilège ou option offert en vertu du régime de retraite à cet agent, à un ancien agent ou à un retraité qui, au moment de la cessation d'emploi ou du départ à la retraite, travaillait dans une classe régie par la Convention ou une convention antérieure, ou encore à tout ayant droit, bénéficiaire ou succession de cet agent, de l'ancien agent ou du retraité pendant la durée de la Convention, sans le consentement du Syndicat.
- L3.02 Avant que n'entre en vigueur une loi ou une ordonnance ou encore une modification à une loi ou à une ordonnance pouvant se répercuter sur la nature du régime de retraite ou encore sur les niveaux d'avantages de même que les droits, privilèges ou options d'un agent, la Société et les représentants du Syndicat se réunissent pour convenir de toute modification des cotisations ou des avantages qui en résulteraient.
- L3.03 Il est entendu que la part des membres dans l'actif de la caisse de retraite demeurera dans la caisse aux fins de placement et que les coûts normalement engagés par la caisse sont imputés proportionnellement à la part des membres dans l'actif.
- L3.04 À compter du 1^{er} janvier 1983, il est tenu, outre ce qui précède, une comptabilité distincte des cotisations à la caisse des membres et de la Société, ainsi que des déboursés effectués sur la caisse pour les membres du Régime visés par la Convention.
- L3.05 Aux fins de l'entente, on entend par « membre » et « membre du Syndicat » :
- L3.05.01 a) les agents des classes régies par la Convention entre la Société et le Syndicat;
- b) les anciens agents ayant des droits acquis et les retraités qui, au moment de la cessation d'emploi ou du départ à la retraite, faisaient partie d'une classe régie par la Convention ou par une Convention antérieure;
- c) les ayants droit, les bénéficiaires et la succession des agents, anciens agents et retraités mentionnés en a) et b) ci-dessus.
- L3.06 Un sous-comité mixte spécial composé d'un nombre égal de représentants de la Société et du Syndicat (maximum de six [6]) est institué, qui se réunira pour traiter des questions touchant au régime de retraite.

- L3.07 **RÉFORME CANADIENNE DES PENSIONS** – Il est convenu que la réforme canadienne des pensions décrite dans la *Loi de 1985 sur les normes de prestations de pension* et ses règlements s'applique, à compter du 1^{er} janvier 1987 et non du 1^{er} septembre 1987, à tous les membres en service actif visés par la Convention le 1^{er} septembre 1987. L'expression « membres en service actif » comprend les employés en congé autorisé, mais exclut les personnes en cessation d'emploi, décédées ou ayant pris leur retraite avant le 1^{er} septembre 1987.
- L3.08 **RÉINTÉGRATION CONSÉCUTIVE À UNE DÉCISION ARBITRALE** – Les dispositions ci-après ne s'appliquent qu'aux agents en cessation d'emploi ou congédiés qui ont été par la suite réintégrés à l'issue d'une procédure d'arbitrage.
- L3.08.01 Un agent en cessation d'emploi ou congédié peut demander le remboursement de ses cotisations personnelles non différées, plus l'intérêt couru jusqu'à la date de sa cessation d'emploi ou de son congédiement, mais n'a droit qu'aux prestations décrites à l'article 8 du Règlement sur le régime de retraite.
- L3.08.02 L'article 2, clause 13 des Procédures administratives du régime de retraite stipule notamment ce qui suit :
- Tout employé admissible ou participant dont les cotisations ont été remboursées à la suite de son congédiement et qui réintègre ses fonctions peut, sous réserve de l'approbation du Comité, rembourser à la caisse la somme en cause dans un délai de trois (3) mois après sa réintégration.
- L3.08.03 Un agent en cessation d'emploi ou congédié qui opte pour le remboursement et qui fait verser l'argent de son régime de retraite directement dans un régime enregistré d'épargne-retraite doit se conformer au paragraphe 2.2, clause 13 s'il réintègre ses fonctions par suite d'une décision arbitrale et s'il désire être crédité des services validables acquis antérieurement.
- L3.08.04 Un agent en cessation d'emploi ou congédié qui opte pour le remboursement avec imposition immédiate ou qui verse ce remboursement dans un régime enregistré d'épargne-retraite puis l'encaisse avec imposition immédiate peut, six (6) mois après sa réintégration, demander de faire reconnaître ses services validables aux mêmes conditions qu'un nouvel employé ayant un service antérieur (militaire ou autre) admissible. Cette option prend fin un (1) an après la date de réintégration de l'agent ou l'entrée en vigueur de la présente Convention, selon la dernière éventualité.
- L3.08.05 Un agent qui choisit de ne pas rembourser la caisse selon les modalités susmentionnées ne peut faire valoir ultérieurement ses services validables acquis jusqu'au moment de la cessation d'emploi ou du congédiement aux fins de l'établissement de son admissibilité aux prestations ou du calcul des prestations de n'importe quel régime de retraite de la Société.

- L3.09 **RETRAITE ANTICIPÉE** – Il est convenu de modifier les règles du Régime de retraite de sorte que, à compte de la date de ratification, l'agent visé par la Convention collective du SCFP puisse prendre une retraite anticipée non réduite à 55 ans. S'il n'a pas au moins 55 ans à la date de ratification ou à une date ultérieure, le dénominateur décrit au paragraphe 6.2, clause B du régime correspond aux « mois de services validables majorés du nombre de mois qui séparent l'employé participant de son 55^e anniversaire ».
- L3.10 **RÉMUNÉRATION ANNUELLE** – La rémunération annuelle moyenne à utiliser le 1^{er} septembre 1990 ou ultérieurement repose sur les trente-six (36) meilleurs mois successifs de services validables de l'agent.
- L3.11 **PROTECTION DES RENTES DE RETRAITE** – En vertu des règles du Régime de retraite, les rentes des pensionnés admissibles sont protégées pour une période de cinq (5) ans se terminant le 31 décembre 1995, selon la formule suivante :
- L3.11.01 Il est tenu compte du rajustement annuel de l'indice des prix à la consommation jusqu'à concurrence de huit pour cent (8 %).
- L3.11.02 La protection des prestations est basée sur un taux de rajustement de cinquante pour cent (50 %) du résultat du calcul visé en L3.11.01.
- L3.11.03 Les résultats obtenus en L3.11.01 et L3.11.02 s'appliquent à chacune des années énumérées ci-après, aux dates suivantes :
- 1^{er} janvier 1993
1^{er} janvier 1994
1^{er} janvier 1995
1^{er} janvier 1996
1^{er} janvier 1997
1^{er} janvier 1998
1^{er} janvier 2001
1^{er} janvier 2002
1^{er} janvier 2003
1^{er} janvier 2004
1^{er} janvier 2005
1^{er} janvier 2006
1^{er} janvier 2007
- L3.12 **ADMISSIBILITÉ**
- L3.12.01 Peut se prévaloir de cet avantage un agent retraité ayant atteint soixante (60) ans à la date du rajustement. En outre, si un agent admissible prend sa retraite dans les douze (12) mois de cette date, le rajustement est calculé au prorata pour cette année.
- L3.12.02 L'entente sur l'application des modifications ci-dessus aux règles du Régime de retraite pour une période de cinq (5) ans à compter du 1^{er} janvier 1991 n'empêche nullement le Syndicat de renégocier cette entente sur les rentes, à l'échéance de la Convention.

**LETTRE D'ENTENTE N° 4 –
POSTE DE REPOS À L'USAGE DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL – 747**

- L4.01 Conformément aux stipulations suivantes, un poste de repos à l'usage du PNC est établi à bord des 747 afin d'assurer aux agents une certaine intimité.
- L4.02 Sur tous les segments de vol d'au moins cinq heures (5 h), trois (3) places payantes de la classe économique sont réservées à l'usage du PNC.
- L4.03 Sur les segments de vol de moins de cinq heures (5 h), trois (3) places payantes de la classe économique sont d'abord retenues comme poste de repos – les places désignées ne sont mises à la disposition de passagers payants ou de bénéficiaires de facilités de transport qu'une fois occupées toutes les autres places de première et d'économique.
- L4.04 Le nombre de postes de repos est appelé à changer à l'occasion en raison de transformations éventuelles à l'aménagement d'appareils, y compris les modifications pour nécessité commerciale – ces changements n'étant apportés qu'après consultation avec le Syndicat.
- Sauf entente contraire entre les parties, les places de la classe économique désignées comme poste de repos à l'usage du PNC sont situées aux issues L2 ou L4.
- L4.05 De plus, la Société s'engage à discuter avec le Syndicat de la nécessité de retenir des sièges conformément au paragraphe L4.02 comme poste de repos destiné à l'équipage commercial sur les segments de vol de moins de cinq heures (5 h) en cas de périodes de service prolongées ou de segments de vol multiples au cours d'une même période de service.
- L4.06.01 Toutes les places mentionnées ci-dessus, qu'elles soient garanties ou attribuées les dernières, sont désignées dans le système d'information centralisé, CIC*850.
- L4.06.02 Comme suite à l'entente conclue relativement à la proposition syndicale U.73, la Société convient de fournir au Syndicat une lettre confirmant tous les arrangements touchant les postes de repos à l'usage du PNC à bord des 747 et des L-1011.
- L4.06.03 Ces arrangements sont également versés dans le système d'information centralisé (CIC).

**LETTRE D'ENTENTE N° 5 –
AFFECTATIONS SPÉCIALES ET DE RELATIONS PUBLIQUES**

- L5.01 **SÉLECTION** – Le choix du personnel pour les affectations spéciales ou de relations publiques reste à l'entière discrétion de la Société. Les offres d'affectations spéciales de longue durée sont portées à la connaissance du personnel de cabine et toutes les candidatures, étudiées. Toutes les affectations spéciales, y compris les jeux de rôles faisant partie des cours à l'intention des chefs de cabine, sont établies sur une base volontaire. Les offres d'affectations de courte durée sont annoncées dans la mesure du possible.
- L5.02 **DURÉE** – La durée d'une affectation spéciale ou de relations publiques n'excède habituellement pas un (1) an. Si la nature de l'affectation ou du projet exige une prolongation au-delà de un (1) an, l'affectation peut encore être prolongée de six (6) mois sur accord mutuel entre la Société et le Syndicat. De telles demandes ne doivent pas être indûment refusées.
- L5.03 **CLASSIFICATION** – Un agent en affectation spéciale ou de relations publiques continue d'appartenir au personnel de cabine à tous égards.
- L5.03.01 Le personnel de cabine titulaire d'une affectation spéciale est considéré comme occupant quasiment un poste de gestion pour ce qui est des attributions, des responsabilités et des fonctions qui lui sont imparties, et on attend de lui qu'il se comporte comme tel pendant la durée de l'affectation.
- L5.03.02 Il n'est pas exigé du personnel de cabine en affectation spéciale qu'il prenne des décisions à caractère disciplinaire à l'encontre d'autres membres du personnel de cabine.
- L5.04 **CONDITIONS D'AFFECTATION DE COURTE DURÉE**
- L5.04.01 **Définition** – Est considérée de courte durée toute affectation n'excédant pas un (1) mois programmé complet.
- L5.04.02 **Crédits** – Le personnel de cabine en affectation de courte durée a droit aux crédits suivants :
- L5.04.02.01 **Programme normal** – Les crédits prévus au programme normal, mais perdus par suite de l'affectation spéciale, ou trois heures quarante-cinq minutes (3 h 45 min) par jour travaillé pendant la durée de l'affectation, le chiffre le plus élevé étant retenu.
- Lorsque les trois heures quarante-cinq minutes (3 h 45 min) par jour s'appliquent, ce sont les crédits programmés qui entrent dans le calcul des limitations de temps de vol et la totalité des crédits journaliers accumulés au calcul de la rémunération.
- L5.04.02.02 **Programme réserve** – Trois heures quarante-cinq minutes (3 h 45 min) par jour travaillé pendant la durée de l'affectation applicables à la fois au calcul de la rémunération et au calcul des limitations de temps de vol.

L5.04.03 **INDEMNITÉS**

L5.04.03.01 **Transport au sol** – Une indemnité de transport au sol de quatre dollars (4 \$) est accordée conformément au paragraphe 7.01 – Indemnités de transport au sol – pour chaque journée de l'affectation.

L5.04.03.02 **Indemnité de repas** – Une indemnité de repas est accordée conformément au paragraphe 7.02 – Indemnités de repas – au taux applicable au Canada et aux États-Unis pour chaque journée de l'affectation où un agent assume effectivement ses fonctions au cours d'une période de repas reconnue.

NOTA : Lorsque l'affectation comprend des fonctions de service à bord, les indemnités normalement accordées au personnel de cabine sont celles qui s'appliquent.

L5.04.04 **Jours de congé garantis** – Un agent en affectation de courte durée a droit au nombre minimal garanti de jours de congé correspondant au programme, normal ou réserve, qu'il aurait normalement eu durant le mois.

Aucune affectation de courte durée n'est proposée à un agent si le nombre minimal de jours de congé ne peut lui être octroyé au cours du mois.

L5.04.05 **Conditions de travail** – Un agent doit être avisé de ses conditions précises par écrit avec copie au président de composante. Cet avis doit être envoyé avant le début de l'affectation.

L5.05 **CONDITIONS D'AFFECTATION DE LONGUE DURÉE**

L5.05.01 **Définition** – Est considérée de longue durée toute affectation s'étalant sur une période égale ou supérieure à un (1) mois programmé complet. Un agent peut se voir attribuer plusieurs affectations de un (1) ou de plusieurs programmes de vols complets dans le cadre des affectations spéciales. Après une affectation spéciale de longue durée, l'agent n'est pas admissible à d'autres affectations spéciales pendant une période de un (1) an.

NOTA : Lorsqu'une affectation de longue durée commence ou se termine en cours de mois, la fraction de mois est considérée comme partie intégrante de l'affectation de longue durée et les dispositions ci-après s'appliquent en proportion.

L5.05.01.01 Nonobstant le paragraphe L5.02, en raison des exigences spéciales de la formation, les affectations spéciales à la Formation peuvent durer jusqu'à trente-six (36) mois sans accord entre les parties. Ensuite, les dispositions de l'alinéa L5.05.01 s'appliquent.

L5.05.02 **Crédits** – Le personnel de cabine en affectation de longue durée est rémunéré au premier échelon de l'échelle de salaires des gestionnaires de premier niveau du Service en vol en vigueur à ce moment.

L5.05.03 **Indemnités** – Les indemnités de transport au sol et indemnités de repas ne s'appliquent pas aux affectations de longue durée à moins qu'elles ne comprennent des fonctions de service à bord, auquel cas l'agent a droit aux indemnités normalement accordées au personnel de cabine.

Les indemnités versées dans le cadre des affectations de longue durée correspondent à celles des gestionnaires de la Société.

L5.05.04 **Jours de congé garantis** – Un agent en affectation de longue durée a droit au même temps libre que les gestionnaires du Service en vol.

L5.05.05 **Congé annuel**

L5.05.05.01 Lorsqu'un agent en affectation spéciale de longue durée prend son congé annuel à la période prévue et que cette période tombe pendant l'affectation, le congé est crédité conformément à ce qui précède. Il est cependant admis que la période prévue de congé annuel peut être modifiée selon la situation.

L5.05.05.02 Lorsque la période prévue pour le congé annuel d'un agent tombe au cours de son affectation spéciale, une consultation a lieu dès le début pour déterminer si la période de congé restera inchangée ou sera modifiée d'un commun accord. En principe, les périodes de congé ne sont pas reportées au-delà de l'affectation spéciale et les périodes de congé ultérieures à une affectation spéciale ne sont pas reculées pour faire partie de la période d'affectation.

L5.05.05.03 Lorsque l'agent prend son congé annuel pendant une affectation spéciale, ses crédits de congé lui sont comptés sur la même base que les crédits normaux stipulés ci-dessus.

L5.05.05.04 Le congé annuel pris au cours de l'affectation spéciale doit s'échelonner sur un nombre de jours civils consécutifs, week-ends compris, et ne peut être prolongé que des jours fériés tombant au cours de cette période.

L5.05.06 **Conditions de travail** – L'agent doit être avisé par écrit, avant la date d'effet de l'affectation, de ses conditions précises de travail, qu'il s'agisse d'heures de bureau normales ou de postes, avec copie au président de composante.

L5.06 **SERVICE À BORD**

L5.06.01 Lorsque l'affectation comprend des fonctions de service à bord à titre de membre d'équipage, un agent peut demander des vols hors programme compte tenu de son ancienneté ou, quand cela ne convient pas, déplacer un agent conformément au paragraphe R6.02 – Déplacement.

NOTA : Un agent déplacé ne fait l'objet d'aucune réaffectation.

L5.06.02 Un agent en affectation spéciale n'est autorisé à demander des vols hors programme ou à déplacer un autre agent que si la nature de l'affectation exige des fonctions commerciales à bord.

L5.06.03

Affectation d'office – Réserve-secours

Le personnel de cabine en affectation spéciale ne peut normalement pas faire l'objet d'une « affectation d'office » à titre de personnel de cabine. Toutefois, lorsque les gestionnaires de la base sont affectés à des vols hors programme par suite de circonstances exceptionnelles, un agent en affectation spéciale peut l'être de la même façon en tant que membre du groupe Personnel de gestion et affectations spéciales, compte tenu de l'ordre d'importance des fonctions de chacun à ce moment.

Voir la lettre de la Société, datée du 29 mars 2004, adressée au Syndicat concernant les engagements relatifs aux affectations spéciales de longue durée à la page suivante.

Le 29 mars 2004

Madame Pamela Sachs
Présidente de la composante Air Canada
SCFP – Division du transport aérien
180, Attwell Drive, bureau 600
Etobicoke (Ontario) M9W 6A9

OBJET : Affectations spéciales de longue durée

Madame,

Pour faire suite à nos conversations, la présente lettre vise à confirmer l'entente à laquelle nous sommes parvenus à l'égard des affectations spéciales de longue durée.

Dans le cadre de l'application de la lettre d'entente n° 5, la Société est prête à convenir des interprétations suivantes :

1. Comme stipulé dans la lettre d'entente n° 5, les affectations spéciales de longue durée s'étalent sur une période égale ou supérieure à un (1) mois programmé complet. Pendant la période d'affectation spéciale de longue durée, un agent peut se voir attribuer plusieurs affectations de un (1) ou de plusieurs mois programmés complets.

Par souci de précision, lorsqu'une affectation spéciale de longue durée est interrompue et que l'agent réintègre son service d'agent de bord normal, celui-ci peut être rappelé pour un autre poste dans le cadre d'une affectation spéciale de longue durée, mais la durée totale ne peut excéder un (1) an (douze [12] mois consécutifs).

Les affectations spéciales de longue durée aux fins de formation peuvent durer jusqu'à trois (3) ans (trente-six [36] mois consécutifs). Les membres du SCFP en affectation spéciale aux fins de formation pour une période de trois (3) ans travaillent uniquement dans le cadre des stages de formation durant cette période.

2. Après une affectation spéciale de longue durée, l'agent n'est pas admissible à d'autres affectations spéciales, qu'elles soient de courte ou de longue durée, pendant une période de un (1) an (douze [12] mois consécutifs).
3. Un agent qui se prévaut des droits que lui confère le paragraphe 16.04 et reprend ensuite un poste régi par la Convention, conformément audit paragraphe, n'est pas admissible à une affectation spéciale, qu'elle soit de courte ou de longue durée, pendant une période de un (1) an (douze [12] mois consécutifs). En outre, Air Canada avise le SCFP lorsqu'un agent se prévaut des droits que lui confère le paragraphe 16.04.
4. Air Canada accepte de réduire la durée limite de trois (3) ans (trente-six [36] mois consécutifs) des affectations spéciales de recrutement à deux (2) ans (vingt-quatre [24] mois consécutifs), après cette période, l'agent n'est pas admissible à une affectation spéciale, qu'elle soit de courte ou de longue durée, pendant une période de un (1) an (douze [12] mois consécutifs).

Les membres du SCFP en affectation spéciale de recrutement pour une période de deux (2) ans (vingt-quatre [24] mois consécutifs) travaillent uniquement au recrutement durant cette période.

5. Air Canada doit informer le Syndicat, au plus tard le 15 avril 2004, de la formule servant à calculer l'indemnisation au titre de l'affectation spéciale de longue durée afin de permettre au Syndicat de déterminer s'il maintient le grief relatif à la rémunération en la matière.

En souhaitant que le contenu de la présente lettre réponde aux préoccupations que vous avez soulevées, je vous prie de bien vouloir me confirmer votre accord. N'hésitez pas à me téléphoner pour en discuter davantage.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Le directeur – Relations du travail – Opérations aériennes et Service en vol,

Signature originale en dossier
Andrew Torriani

- c. c. Brad Moore – vice-président – Service clientèle
Tony Collis – directeur – Bases du Service en vol
Donna Burgess – directrice intérimaire – Sécurité et Service clientèle – Exploitation
Marcel Delhommeau – chef des Relations du travail – Service en vol

LETTRE D'ENTENTE N° 6 – PERTURBATIONS DE L'EXPLOITATION

- L6.01 **PREAMBULE** – La présente lettre d'entente définit les mesures d'ordre administratif et technique prises dans le cas où la Société aurait à faire face à des perturbations de l'exploitation attribuables aux raisons précisées en L6.02. S'il existe des probabilités raisonnables qu'il y ait des perturbations de l'exploitation, la Société convient de rencontrer le Syndicat à l'échelon de la direction générale en vue de réexaminer l'application de la présente lettre d'entente. Les parties conviennent de ne pas invoquer de dispositions de la lettre d'entente n° 6 dans le règlement de différends causés par le piquetage et des actes du même genre reliés à des arrêts de travail de quelque sorte que ce soit.
- L6.02 **PERTURBATIONS DE L'EXPLOITATION – DÉFINITION** – Il y a perturbation de l'exploitation lorsque la Société réduit ou interrompt le service de transport des passagers payants pour des raisons indépendantes de sa volonté, à savoir :
- un arrêt de travail, interne ou externe, touchant directement l'exploitation;
 - une situation mettant en péril la sécurité des passagers ou du personnel;
 - des directives du gouvernement ou des constructeurs, ou encore en cas d'état d'urgence national;
 - la maintenance du matériel d'exploitation;
 - une pénurie de fournitures ayant pour effet d'immobiliser des avions.
- L6.03 **CATÉGORIES DE PERTURBATIONS DE L'EXPLOITATION**
- L6.03.01 La perturbation de l'exploitation est dite mineure ou majeure selon l'importance de la réduction que subit le service de transport des passagers payants de la Société. Cette réduction est évaluée en comparant le nombre d'heures de vol effectuées par le personnel de cabine avec le nombre d'heures de vol normalement programmées pour ce personnel.
- L6.03.01.01 **Perturbation mineure** – de 10 % à 25 %.
- L6.03.01.02 **Perturbation majeure** – plus de 25 %.
- L6.03.02 Les heures du personnel de cabine sont calculées en multipliant le temps de vol cale à cale de chaque type d'appareil par la composition moyenne des équipages au cours des douze (12) mois antérieurs à l'annonce de la perturbation de l'exploitation.
- L6.04 **PERTURBATIONS MINEURES DE L'EXPLOITATION** – En cas de perturbation mineure de l'exploitation, les dispositions de la Convention collective restent pleinement en vigueur durant le mois en cause.

L6.04.01 Toutefois, il est entendu que lorsqu'une perturbation mineure survenue dans une base quelconque empêche l'affectation normale du personnel de cabine au service de transport des passagers payants au départ de la base en cause selon les termes du paragraphe R6.03 – Réaffectation, la Société se réserve le droit de mettre en place le personnel de cabine par un vol normal ou de convoyage la veille du jour de service programmé et de le ramener à sa base d'affectation dans les mêmes conditions le lendemain du jour de service programmé. Si la Société se trouve dans l'impossibilité d'assurer la mise en place de son personnel la veille des jours de service programmés ou si le personnel intéressé ne peut effectuer le voyage ce jour-là, le paragraphe R6.03 – Réaffectation – reste applicable.

NOTA : Lorsqu'un équipage fait l'objet d'une affectation d'office selon le sens de l'alinéa L6.04.01, on applique les règles prévues en R9, notamment en ce qui concerne l'affectation d'office d'un équipage vers sa base.

L6.04.02 Prolongation le mois suivant – Lorsqu'une perturbation mineure se prolonge le mois suivant, la Société peut publier les troupes de demandes de programme en fonction de l'exploitation réduite.

L6.04.02.01 Un agent peut avoir à travailler dans une classe inférieure à la sienne. Dans ce cas, il est rémunéré comme s'il avait été affecté dans sa classe normale, mais au type d'avion ayant le taux horaire le plus bas.

L6.04.02.02 Le personnel de cabine auquel n'est pas attribué de programme en raison d'une réduction de l'exploitation est placé en position de mise à pied technique au début du mois en cause.

L6.04.02.03 Les programmes réserve d'exploitation réduite attribués au personnel de cabine comptent quatre (4) jours de réserve et trois (3) jours de congé. Toutes les conditions normales de la réserve restent applicables, à cette exception près qu'il y a deux (2) périodes de trois (3) jours de congé indéplaçables suivant un mode d'alternance.

L6.05 **PERTURBATIONS MAJEURES DE L'EXPLOITATION** – Dès qu'il y a une perturbation majeure, les dispositions spéciales ci-après entrent en vigueur.

L6.05.01 La Société peut procéder à la mise à pied technique de tout membre excédentaire du personnel de cabine d'une base donnée, en commençant par celui qui y a le moins d'ancienneté.

L6.05.02 Les titulaires des programmes touchés par la perturbation se voient attribuer des programmes réserve dans les conditions stipulées en L6.04.02.03.

Le personnel de cabine titulaire de programme réserve dans ces conditions se voit rétribuer soit les crédits initialement programmés, soit ceux des vols réellement assurés au cours du mois donné, le chiffre le plus élevé étant retenu.

NOTA : Il y a rupture de programme lorsqu'il y a annulation ou modification de vols ou de courriers pendant quatre (4) jours de service consécutifs.

- L6.05.03 Un agent peut avoir à travailler dans une classe inférieure à la sienne. Dans ce cas, il est rémunéré comme s'il avait été affecté dans sa classe normale mais au type d'avion ayant le taux horaire le plus bas.
- L6.05.04 Prolongation le mois suivant – Lorsqu'une perturbation majeure se prolonge le mois suivant, la Société publie les trousseaux de demandes de programme à l'intention du personnel de cabine, y compris les agents touchés par une mise à pied technique. En outre, la Société publie un ensemble de programmes de réserve quatre (4) jours/trois (3) jours (selon le sous-alinéa L6.04.02.03), pour la durée de la perturbation, à l'intention du personnel resté inscrit au registre de paie.
- L6.05.05 Les membres du personnel de cabine en congé non rémunéré ou en congé de maladie affectables à l'échéance de la mise à pied technique sont rappelés à condition que leur ancienneté leur ait permis de rester inscrits au registre de paie au moment de cette mise à pied.
- L6.06 **MISE À PIED TECHNIQUE** – La Société doit consulter le Syndicat avant de procéder à une mise à pied technique.
- L6.06.01 **Préavis** – Lorsque la Société entend procéder à la mise à pied technique de membres de son personnel de cabine selon la présente lettre d'entente, chacun des agents touchés en est avisé au moins quarante-huit heures (48 h) à l'avance.
- L6.06.01.01 La date d'effet de la mise à pied technique ne peut être antérieure à celle du début de la perturbation de l'exploitation.
- L6.06.01.02 La Société peut aviser les agents verbalement puis confirmer plus tard par écrit.
- L6.06.01.03 Lorsque la Société ne peut pas joindre l'agent à son domicile pour l'en aviser, elle lui adresse un télégramme.
- L6.06.02 **Date d'effet** – Une fois avisé, le personnel de cabine est mis à pied comme suit :
- L6.06.02.01 à 0 h 1 le jour civil qui suit l'expiration du délai de quarante-huit heures (48 h);
- L6.06.02.02 à 0 h 1 après le repos réglementaire au retour à la base d'affectation, si l'agent était de service à l'extérieur de sa base et a reçu l'avis avant le départ ou pendant un repos en escale;
- L6.06.02.03 à 0 h 1 le lendemain du dernier jour de congé annuel, si l'agent a été avisé avant ou pendant ledit congé;
- L6.06.02.04 Dans le cas où l'avis a été donné et où le délai de quarante-huit heures (48 h) a expiré avant la date d'effet de la perturbation de l'exploitation, l'agent en cause reste inscrit au registre de paie soit vingt-quatre heures (24 h) après la date d'effet de ladite perturbation, soit vingt-quatre heures (24 h) après la fin de son repos réglementaire, selon la dernière éventualité.
- L6.06.03 **Conditions** – Dès que la mise à pied technique entre en vigueur, les conditions ci-après s'appliquent au personnel de cabine touché.

- L6.06.03.01 **Maladie** – Pas d'acquisition de droits de congé.
- L6.06.03.02 **Congé annuel** – Retour au registre de paie pour la durée du congé annuel prévu.
- L6.06.03.02.01 L'acquisition normale des droits à congé annuel se poursuit pendant la période de mise à pied technique. Le paragraphe 8.03 s'applique en ce qui concerne les jours fériés.
- L6.06.03.03 La progression salariale continue de se faire conformément à l'alinéa 5.13.04.
- L6.06.03.04 **Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite** – La Société continue à verser sa part des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite, tout en se chargeant également de celle des agents. Ces dernières cotisations font ensuite l'objet de retenues à la source après la réintégration des agents concernés au registre de paie. Pour le calcul des prestations auxquelles peut prétendre un agent radié du registre de paie, on se base sur la moyenne de sa rémunération des trois (3) mois précédant la mise à pied technique.
- L6.06.03.05 **Avances de fonds** – Le personnel de cabine peut retirer une avance de deux cent quarante dollars (240 \$) remboursables au retour au service par retenues de montants égaux répartis sur six (6) périodes de paie. Les avances de fonds ne sont versées que quatorze (14) jours après la date d'effet de la mise à pied technique, lorsque l'intéressé a été radié du registre de paie depuis au moins huit (8) jours pour cause de perturbation de l'exploitation.
- L6.06.03.06 **Point de contact** – Le personnel de cabine en mise à pied technique doit fournir à la Société un point de contact valide.

L6.07 **REPRISE DE L'EXPLOITATION NORMALE**

- L6.07.01 **Rappel** – Le rappel mettant fin à la mise à pied technique s'effectue à chaque base par ordre d'ancienneté, en fonction des besoins de l'exploitation.
- Le personnel de cabine fait l'objet d'une communication verbale, au dernier point de contact fourni, l'avisant de son rappel. Faute de pouvoir l'y joindre, on l'avise par télégramme.
- L6.07.02 Les agents sont réinscrits au registre de paie le jour de la reprise de l'exploitation normale s'ils sont en mesure d'assurer le service ce jour-là.
- L6.07.03 Les agents que l'on n'a pas pu joindre conformément à l'alinéa L6.07.01 sont réinscrits au registre de paie le lendemain à 0 h 1 ou plus tôt s'ils sont en mesure d'effectuer le vol programmé le jour de la prise de contact.
- L6.07.04 Les agents incapables de se présenter au travail le jour voulu sont réinscrits sur la liste de paie comme suit :
- Programme normal** : à 0 h 1 le premier jour de service programmé où ils sont disponibles.

Réserve : - à 0 h 1 le premier jour de réserve programmé où ils sont disponibles.

L6.07.05 Les agents disponibles pour le service, mais incapables pour une raison quelconque d'effectuer le vol de leur programme tombent sous le coup du paragraphe R6.03 – Réaffectation.

L6.07.06 Le personnel de cabine doit en principe se présenter au travail dans les quarante-huit heures (48 h) de la reprise de l'exploitation. Le personnel de cabine qui ne se présente pas dans les quarante-huit heures (48h) de l'avis peut être tenu de motiver son retard.

L6.08 **REPRISE DES PROGRAMMES RÉGULIERS – RÉMUNÉRATION**

L6.08.01 Lorsqu'un agent visé par l'alinéa L6.04.02 – Prolongation le mois suivant – reprend son programme régulier à la suite d'un programme d'exploitation réduite, c'est le programme comportant la plus forte rémunération qui lui est payé.

L6.08.02 Lorsqu'un agent visé par les alinéas L6.04.02 ou L6.05.04 – Prolongation le mois suivant – passe d'un programme réserve à son programme normal, il est rémunéré soit au titre du minimum mensuel garanti au programme réserve de sa classe normale, soit au titre des heures de vol réellement effectuées, le montant le plus élevé étant retenu.

L6.09 **PERTURBATIONS PROLONGÉES** – Dans le cas où la perturbation de l'exploitation se prolonge ou semble devoir se prolonger au-delà de un (1) mois, la Société et le Syndicat s'engagent à étudier l'opportunité d'appliquer l'article 17 – Compression de personnel et rappel après licenciement.

L6.10 **GÉNÉRALITÉS** – La Société et le Syndicat s'engagent à suivre de près la situation tout le temps que dure une perturbation afin de déterminer si les règles d'exploitation susmentionnées restent adéquates ou s'il y a lieu de s'adapter à l'évolution du contexte selon les intentions visées par le paragraphe R1.01 – Objectifs.

LETTRE D'ENTENTE N° 7 – JUMELAGE DES AÉROPORTS DE DORVAL ET DE MIRABEL

L7.01 **PRÉAMBULE** – Il est convenu que Mirabel et Dorval sont jumelés, c'est-à-dire que ces deux aéroports sont considérés comme un seul. Tous les règlements et ententes stipulés dans la Convention collective SCFP – Air Canada actuellement en vigueur, y compris la réglementation des programmes de vols, s'appliquent en tenant compte de ce principe, sauf disposition contraire à la présente lettre d'entente.

L7.02

TROUSSES DE DEMANDE DE PROGRAMMES

Les programmes de vol sont établis et gérés par le Centre des ressources PNC.

L7.02.01

Programmes normaux – Dans la mesure du possible et compte tenu des principes régissant les programmes, les vols commençant à l'aéroport de Mirabel, s'y terminant ou y passant sont programmés séparément. Des vols intérieurs et méridionaux peuvent compléter les programmes afin d'assurer un nombre d'heures maximal.

L7.02.02

Programmes réserve – Les programmes réserve sont établis selon le paragraphe R2.07 et sont communs aux deux aéroports.

L7.02.03

Confirmation de prise de service – Le PNC devant assurer un vol au départ de Mirabel doit confirmer sa prise du service trois heures (3 h) avant le départ.

L7.03

DEMANDE ET ATTRIBUTION – La demande et l'attribution des programmes se font au Centre des ressources PNC, selon les seules dispositions de l'article R4 – Demande et attribution.

L7.04

PÉRIODE DE REPOS – Un agent qui arrive à Dorval et repart de Mirabel, ou vice-versa, a droit à une période de repos réglementaire minimale de dix heures (10 h), même si l'hôtel prévu pour le repos est situé à l'aéroport ou à proximité.

L7.05

RÉAFFECTATION – Les dispositions du paragraphe R6.03 – Réaffectation s'appliquent, cependant le personnel de cabine dont les programmes contiennent surtout des vols de Mirabel est réaffecté de préférence à des vols de Mirabel et le personnel de cabine dont les programmes contiennent surtout des vols de Dorval est réaffecté de préférence à des vols de Dorval. Si ce principe ne peut s'appliquer, le personnel est réaffecté à des vols de l'un ou l'autre aéroport conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation.

L7.06

VOLS HORS PROGRAMME – Le personnel de cabine peut demander des vols hors programme partant de Mirabel comme de Dorval, sous la seule réserve de l'article R7 – Vols hors programme.

L7.07

AFFECTATION D'OFFICE – Le personnel de cabine est assujéti à l'article R9 – Affectation d'office, pour les vols partant de Mirabel comme de Dorval.

L7.08

ÉCHANGE DE COURRIERS – Le personnel de cabine n'est régi à cet égard que par R12 – Échanges de courriers.

L7.09

LIMITATIONS DE LA PÉRIODE DE SERVICE – Lorsque la période de service d'un agent débute à Mirabel et se termine à Dorval, ou vice-versa, elle est soumise aux conditions suivantes :

L7.09.01

Période de service programmée maximale – Une période de service programmée ne peut dépasser douze heures trente minutes (12 h 30 min) pour des vols intérieurs ou treize heures trente minutes (13 h 30 min) pour des vols outre-mer, à l'exclusion du temps de correspondance entre les deux (2) aéroports à la fin d'un courrier.

- L7.09.02 **Retour à la base d'affectation par mise en place programmée** – La durée programmée d'une période de service peut atteindre un plafond de quatorze heures trente minutes (14 h 30 min) pour des vols intérieurs ou de quinze heures trente minutes (15 h 30 min) pour des vols outre-mer dans le seul but de permettre une mise en place de retour à la base d'affectation, sous réserve de ce que le temps programmé de service en équipage reste en deçà du maximum normal de treize heures (13 h) pour des vols intérieurs ou de quatorze heures (14 h) pour des vols outre-mer. Dans ce contexte, la base d'affectation est indifféremment l'aéroport de Dorval ou celui de Mirabel.
- L7.09.03 **Période de service maximale absolue** – Si une période de service doit excéder douze heures trente minutes (12 h 30 min) pour des vols intérieurs ou treize heures trente minutes (13 h 30 min) pour des vols outre-mer, à l'exclusion du temps de correspondance terrestre entre les deux (2) aéroports à la fin d'un courrier, l'agent n'est pas tenu de rester de service au-delà de ces douze heures trente minutes (12 h 30 min) pour des vols intérieurs ou de ces treize heures trente minutes (13 h 30 min) pour des vols outre-mer. Si, au moment de son arrivée à l'un ou l'autre aéroport, les douze heures trente minutes (12 h 30 min) pour des vols intérieurs ou les treize heures trente minutes (13 h 30 min) pour des vols internationaux sont dépassées, il est libéré immédiatement.
- L7.10 **CRÉDITS DE TEMPS DE VOL** – Lorsque le courrier d'un agent débute à l'un des aéroports jumelés et se termine à l'autre, ou quand son jour de service comprend un départ à un aéroport et une arrivée à l'autre, l'agent est rétribué comme suit :
- L7.10.01 **Fin d'un courrier** – Lorsqu'un courrier débute à l'un des aéroports jumelés et se termine à l'autre, le jour de service est prolongé de trente minutes (30 min) au maximum si l'agent est obligé de retourner à l'aéroport d'origine du courrier.
- L7.10.02 **Mise en place entre les aéroports jumelés** – Si l'agent doit se déplacer d'un aéroport à l'autre durant son jour de service, il est crédité de quinze minutes (15 min) de temps de mise en place au titre de la rémunération et des limitations pour chacun des mises en place.
- L7.11 **CALCUL DES CRÉDITS** – Les paragraphes 6.02 – Calcul des crédits et 6.03 – Crédits de temps de vol et garanties – s'appliquent à l'agent visé par le paragraphe L7.10.
- L7.12 **DEMANDE DE CRÉDITS DE TEMPS DE VOL** – Un agent obligé de retourner à l'aéroport d'origine, aux termes de l'alinéa L7.10.01 – Fin d'un courrier – doit, s'il y a lieu, faire une demande de crédits. L'agent qui n'est pas obligé de retourner à l'aéroport d'origine n'a pas droit aux crédits stipulés en L7.10.01.

NOTA : On considère qu'un agent est obligé de retourner à l'aéroport d'origine lorsqu'il doit s'y rendre pour y reprendre sa voiture ou parce que la Société le lui demande.

L7.13 **RÉSERVE-SECOURS** – Lorsqu'un agent de réserve est tenu de se présenter à l'un des aéroports jumelés pour y assurer la réserve-secours et qu'il doit ensuite se rendre à l'autre aéroport, sa période de service commence à l'heure où il s'est présenté à son poste au premier aéroport et le paragraphe L7.09 s'applique.

NOTA : Si un agent n'est affecté à aucun vol dans les trois heures trente minutes (3 h 30 min) qui suivent l'heure à laquelle il s'est présenté à son poste au premier aéroport, il est libéré de la réserve-secours conformément au paragraphe R8.20 et crédité de deux heures (2 h) au titre de la rémunération et des limitations.

L7.14 **TRANSPORT** – Lorsque le courrier d'un agent ou sa période de service l'obligent à se rendre aux deux aéroports jumelés, le transport lui est fourni, comme suit :

L7.14.01 **Repos en escale** – Si l'agent termine une période de service à l'un des aéroports jumelés et entreprend sa période de service suivante à l'autre, les normes actuelles concernant le transport entre l'aéroport et l'hôtel s'appliquent.

L7.14.02 **Durant la même période de service** – Un transport rapide est fourni à l'agent qui doit se déplacer de l'un des aéroports jumelés à l'autre durant une même période de service.

L7.14.03 **Fin de la période de service** – L'agent qui termine sa période de service ou un courrier à un aéroport autre que celui d'où il est parti est transporté à l'aéroport d'origine selon les modalités suivantes :

L7.14.03.01 **Retour à l'aéroport d'origine** – Le transport par un moyen public est fourni à l'agent qui est obligé de retourner à l'aéroport d'où il est parti pour l'une des raisons indiquées au NOTA du paragraphe L7.12.

L7.14.03.02 **Période d'attente** – Lorsque la Société ne peut fournir un moyen de transport public dans les quarante-cinq minutes (45 min) suivant l'arrivée du vol, elle a recours à un service spécial de limousine qui reconduit l'agent à son aéroport d'origine conformément au NOTA du paragraphe L7.12.

L7.15 **INDEMNITÉS DE TRANSPORT**

L7.15.01 Un agent qui commence ou termine à Mirabel sa période de service et qui doit emprunter un moyen de transport public se voit émettre sur demande un bon de transport. Celui-ci est reconnu par les entreprises de transport public desservant Mirabel à partir de Dorval, du centre-ville de Montréal et de Laval. L'agent qui se prévaut d'un tel bon n'a pas droit aux indemnités de transport stipulées à l'alinéa 7.01.01.

L7.15.02 Les agents ayant recours à des modes de transport autres que les modes stipulés en L7.15.01 reçoivent une indemnité de deux dollars (2 \$) par trajet en aller simple.

- L7.15.03.01 Si la Société crée à Mirabel une base autonome durant la période d'application de la présente Convention collective, la Société et le Syndicat négocieront les conditions d'application de l'indemnité de logement établie. Cette indemnité sera versée au personnel de la base de Dorval qui se relogera dans un rayon déterminé de l'aéroport de Mirabel après l'entrée en vigueur de ladite indemnité.
- L7.15.03.02 Cette indemnité de logement ne prendra effet qu'à l'échéance de la présente Convention collective ou à la création d'une base autonome à Mirabel, la dernière éventualité étant retenue, sauf entente contraire entre la Société et le Syndicat.
- L7.15.03.03 Les indemnités applicables aux termes des alinéas L7.15.01 et L7.15.02 cessent à l'application éventuelle de l'indemnité de logement.
- L7.16 **ADMINISTRATION** – Pour les besoins de la gestion au quotidien et de la supervision, le bureau de la base de Dorval est considéré comme le centre administratif.
- L7.17 **GÉNÉRALITÉS** – La Société et le Syndicat conviennent d'entreprendre la discussion des aspects de l'exploitation jumelée des deux aéroports afférents aux dispositions de la présente Convention et de la réglementation des programmes de vols trois (3) mois avant l'application de changements majeurs à ce mode d'exploitation.
- L7.18 La Société se réserve le droit de mettre fin au jumelage de Mirabel et de Dorval, établi aux termes de la présente lettre d'entente, pour faire de Mirabel une base autonome à tout moment. La Société s'engage à consulter le Syndicat au moins six (6) mois avant de mettre fin au jumelage de Mirabel et de Dorval. En cas d'abrogation de la lettre d'entente n° 7 pendant la durée de la présente Convention, toutes les dispositions de la lettre deviendraient caduques, à l'exception des alinéas L7.15.01 et L7.15.02 qui resteraient en vigueur jusqu'à l'expiration de la Convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 8 – STAGE DE REVALIDATION ANNUELLE (SÉCURITÉ) – RÉMUNÉRATION ET PÉRIODE DE REPOS

- L8.01 Lorsqu'un agent est tenu de se déplacer (aller et retour) de sa base d'affectation pour son stage de revalidation annuelle – sécurité, les dispositions suivantes s'appliquent :
- L8.01.01 **Rémunération du voyage** – Pour le déplacement (aller et retour) au lieu du stage, l'agent est crédité de deux heures (2 h) par jour civil de voyage, au titre de la rémunération seulement. Le voyage n'est pas rémunéré si le stage a lieu le même jour que celui-ci.
- L8.01.02 **Date du voyage** – Les jours de voyage sont déterminés par la direction de la base. L'aller est normalement programmé la veille du stage, et le retour le jour même du stage sauf s'il n'y a pas de vol de retour ce jour-là, auquel cas le retour est programmé le jour du premier vol disponible.

- L8.01.03 **Exceptions** – Lorsqu'un agent basé à Vancouver doit faire son stage de revalidation annuelle – sécurité à Montréal ou à Toronto, on prévoit deux (2) jours de voyage, soit la veille et le lendemain du stage.
- Les agents basés à Montréal et à Toronto qui sont tenus de faire leur stage de revalidation à l'une ou l'autre de ces bases n'ont pas droit aux crédits de rémunération pour le voyage.
- Si un agent basé à Calgary (YYC) doit faire son stage de revalidation à Vancouver (YVR), il reçoit, aux fins de la rémunération seulement, deux heures (2 h) pour chaque jour civil de voyage, même si le stage de revalidation a lieu le jour du voyage.
- L8.01.04 **Périodes de repos** – Une période de repos de dix heures (10 h) commençant immédiatement après le stage ou à l'arrivée à la base d'affectation, s'il y a eu voyage, est accordée à tous les agents. Lorsque la période de repos commence après le voyage de retour, à l'arrivée à la base d'affectation, et qu'elle empiète sur un vol programmé, l'agent tombe sous le coup du paragraphe R6.03 – Réaffectation – une fois la période de repos de dix heures (10 h) terminée. Aucun agent n'est tenu de voyager à des fins de formation dans la période de repos de dix heures (10 h) qui suit la période de service.
- L8.01.05 Toute autre disposition concernant la formation doit être conforme aux stipulations du paragraphe 6.04.

LETTRÉ D'ENTENTE N° 10 – PROTECTION SALARIALE EN CAS D'ACCIDENT D'AVION
--

- L10.01 La présente lettre d'entente confirme l'engagement de la Société à fournir une aide financière au personnel de cabine inapte au service à bord en raison de blessures graves subies dans l'exécution de ses tâches à bord d'un appareil exploité par la Société et directement attribuables à un atterrissage forcé ou à des turbulences, comme le corrobore par le rapport du commandant de bord.
- L10.01.01 La Société convient de combler, jusqu'à trente (30) jours après l'accident, la différence entre le salaire d'un agent blessé, fondé sur la moyenne de ses trois (3) derniers mois de travail, et l'indemnisation qu'il reçoit à titre d'accidenté du travail, sans réduire ses droits à congé maladie.
- L10.02 La Société confirme aussi son engagement à fournir son aide morale et financière au personnel de cabine rendu inapte au service à bord en raison de blessures graves ou d'incapacité survenues pendant l'exécution de ses tâches à bord d'un appareil exploité par la Société et comme conséquence directe d'un accident d'avion.
- L10.02.01 La Société convient de combler, pour une période maximale de trois (3) mois, la différence entre le salaire de l'agent et l'indemnisation qu'il reçoit à raison du plus élevé de la moyenne du salaire du personnel de sa classe à sa base ou de ses trois (3) derniers mois de salaire.

- L10.02.02 La Société convient de plus de compléter les dispositions de l'alinéa L10.02.01 en maintenant son actuelle police d'assurance ou en la remplaçant par une autre qu'elle aura négociée avec une compagnie d'assurance, afin de fournir une protection de même nature, mais à plus long terme, pour les employés blessés dans un accident d'avion, sous réserve des conditions normales d'assurance.
- L10.02.03 La Société garantit une protection salariale continue à tout agent visé par l'alinéa L10.02.02 qui, en essayant de retourner au travail, interrompt une période d'attente stipulée dans la police d'assurance mentionnée ci-dessus, dans la mesure où l'agent continue d'être admissible à des prestations en vertu de ladite police.

**LETTRE D'ENTENTE N° 11 –
COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

- L11.01 La Société convient des modalités et des dispositions salariales ci-après dans le cas d'un agent assigné à comparaître devant une commission des accidents du travail.
- L11.02 L'agent avisé de sa date de comparution avant la date limite de présentation des demandes pour le mois en question doit demander un programme de vols qui prévoit un congé ce jour-là. Si la date fixée ne correspond pas à un jour de congé, il doit demander un congé non rémunéré correspondant aux heures libres nécessaires; dans ce cas, le minimum garanti ne s'applique pas pour le mois en question. On s'attend toutefois à ce que l'agent tente d'obtenir un échange de courrier qui lui donne les heures libres nécessaires.
- L11.03 L'agent avisé de sa date de comparution après la date limite de présentation des demandes pour le mois en question est libéré des vols applicables de façon à pouvoir se présenter au rendez-vous fixé par le tribunal. Ce retrait le rend admissible à la protection salariale pour perte de temps de vol le jour de la comparution, mais il est assujéti à la réaffectation les autres jours où il aurait normalement dû travailler.

**LETTRE D'ENTENTE NO 12 –
VOLS NOLISÉS SPÉCIAUX**

- L12.01.01 Les parties reconnaissent que l'exploitation de vols nolisés spéciaux peut être avantageuse tant pour la Société que pour les agents en offrant des conditions de travail et des possibilités exceptionnelles à l'étranger et au Canada.
- L12.01.02 Afin que la Société puisse soutenir la concurrence et offrir des conditions de travail convenables, les parties conviennent de se concerter et de discuter de ces conditions de travail dès qu'on annonce des programmes de la sorte.
- L12.01.03 On entend par vols nolisés spéciaux des programmes du type « vols nolisés autour du monde », « vols nolisés HADJ » et autres programmes pour lesquels il ne serait pas raisonnable d'affecter des équipages au titre du paragraphe L12.02 ou des règles d'affectation actuelles.

- L12.02 Tous les affrètements autres que les vols nolisés spéciaux mentionnés en L12.01 ci-dessus sont agencés en courriers, intégrés à des programmes de vols et assurés en fonction des dispositions ci-après sur la limitation du temps de service quotidien :
- L12.02.01 **Maximum normal** – Une période de service programmée ne peut dépasser quatorze heures (14 h) consécutives que par accord entre le Syndicat et la Société.
- EXCEPTION :** Pour les vols nolisés assurés à l'intérieur du Canada et des États-Unis continentaux, la limitation est conforme à l'alinéa R5.02.02 (vols intérieurs).
- L12.03 **Dépassement de la période de service – À une base de PNC** – Lorsque, en raison d'irrégularités d'exploitation, la période de service doit dépasser quatorze heures (14 h) d'après les prévisions officielles d'horaires, un agent est tenu de rester de service jusqu'à concurrence de quinze heures (15 h), mais non au-delà.
- Lorsque, conformément aux prévisions, une période de service dépasse quatorze heures (14 h), l'agent visé reçoit un crédit supplémentaire d'une heure (1 h) au taux horaire applicable, pour chaque heure travaillée en sus de quatorze (14).
- NOTA :** Ce crédit ne s'applique qu'aux fins de la rémunération.
- L12.04 **Prolongation de la période de service – Hors d'une base de PNC** – L'agent est tenu de rester à son poste jusqu'à l'expiration des seize heures (16 h) prévues à l'horaire officiel.
- NOTA :** Les retards non officiellement prévus par la base de PNC et qui prolongent la période de service au-delà de quatorze heures (14 h) ne donnent pas droit à une prime.
- L12.05 Lorsque, d'après l'horaire officiel, la période de service doit se prolonger au-delà de quinze (15) et seize heures (16 h) respectivement, l'agent peut choisir de dépasser ces limitations ou demander d'être relevé du service selon les modalités prévues en R5.02.03.03 – Avis et R5.02.03.04 – Relève du service.
- L12.06 En cas de contradiction entre la présente lettre d'entente et la Convention ou les règles d'affectation, les dispositions de la lettre d'entente font foi.
- L12.07 Aux fins des prévisions officielles, le temps de vol et la durée des escales ou de rotation sont établis en fonction de durées raisonnables pour les liaisons ou les escales en question.
- L12.08 Aux fins de la présente lettre d'entente, on entend par « vol nolisé » tout vol qui est assuré sans figurer à l'horaire en vigueur d'Air Canada et désigné dans l'ordinateur par le code « ACO » suivi de deux chiffres.

**LETTRE D'ENTENTE N° 13 –
UTILISATION PAR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
COMPOSANTE AIR CANADA DES CASES DE COURRIER DU PNC**

- L13.01 Le Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada est autorisé à utiliser les cases du courrier du PNC, qui sont entretenues par la Société, pour les communications écrites. Toutefois, il est entendu et convenu que l'utilisation doit en être restreinte aux communications officielles du SCFP, émanant de la direction locale ou nationale du Syndicat et non d'individus agissant de leur propre chef (qu'ils soient ou non dirigeants du SCFP). Il est également convenu que dans les communications ainsi acheminées, lorsqu'une partie fait mention de l'autre, elle doit user d'un ton modéré et s'en tenir aux faits.
- L13.02 Nonobstant ce qui précède, il est convenu de ne pas retirer des casiers les communications sous pli scellé à l'en-tête du SCFP.

**LETTRE D'ENTENTE N° 14 –
DROITS DE LA PERSONNE**

- L14.01 La Société et le Syndicat conviennent de continuer à respecter l'esprit de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

**LETTRE D'ENTENTE N° 15 –
RENSEIGNEMENTS D'ORDRE MÉDICAL**

- L15.01 La Société et le Syndicat reconnaissent le caractère confidentiel des renseignements concernant la santé des agents.
- L15.02 Les représentants de la Société et du Syndicat qui ont accès à ces renseignements doivent en assurer le caractère confidentiel.
- L15.03 Les parties conviennent également de ne pas divulguer à des tiers les renseignements médicaux concernant les agents sans leur consentement ou sans y être obligées par la loi.

**LETTRE D'ENTENTE N° 16 –
CRÉDITS APPLICABLES EN CAS DE CHEVAUCHEMENT DE PROGRAMMES**

- L16.01 **CRÉDITS DE CHEVAUCHEMENT** – En cas de programmes chevauchants, le temps de vol et les minimums garantis par période de service et par courrier sont comptabilisés comme suit :
- L16.01.01 **Période de service commençant et se terminant pendant le premier mois** – Aux fins de l'établissement des programmes de vols, seul le temps de vol programmé compris dans la période de service est inscrit au programme. Le minimum garanti par période de service, s'il s'applique, est comptabilisé le premier mois.

- L16.01.02 **Période de service comportant un ou plusieurs vols chevauchants** – Aux fins de l'établissement des programmes de vols, seul le temps programmé pour le ou les vols commençant au cours du premier mois est inscrit au programme. Le minimum garanti par période de service ou par courrier, s'il s'applique, est comptabilisé le premier mois.
- L16.01.03 **Période de service empiétant sur le mois suivant et comportant un vol dont le départ programmé a lieu le deuxième mois** – Aux fins de l'établissement des programmes de vols, seul le temps programmé pour les vols commençant au cours du premier mois sont inscrits au programme. Les vols faisant partie de la même période de service mais commençant le deuxième mois sont inscrits comme vols chevauchants; les crédits de vol et, s'il s'applique, le minimum garanti par période de service ou par courrier afférents à ces vols sont comptabilisés le deuxième mois.
- L16.02 **CHEVAUCHEMENT CRÉÉ PAR UNE RÉAFFECTATION OU UNE AFFECTATION D'OFFICE** – Lorsqu'une réaffectation ou une affectation d'office entraîne un chevauchement, qu'il soit la conséquence de l'affectation ou qu'il ait été initialement inscrit à un programme normal, un agent a droit soit aux crédits programmés, soit aux crédits effectivement accumulés, le chiffre le plus élevé étant retenu, dans les conditions suivantes :
- L16.02.01 **Crédits programmés supérieurs aux crédits effectivement accumulés** – Même calcul que dans le cas d'un programme chevauchant.
- L16.02.02 **Crédits effectivement accumulés supérieurs aux crédits programmés** – Le temps de vol programmé du premier mois est comptabilisé ce mois-là et le reste reporté au mois suivant.
- L16.02.03 **Crédits programmés et crédits effectivement accumulés égaux** – Les dispositions de l'alinéa L16.02.02 s'appliquent.
- L16.02.04 **Crédits effectivement accumulés supérieurs en salaire aux crédits programmés mais inférieurs aux crédits de temps de vol réellement effectué** – L'agent est crédité du temps de vol réellement effectué ce mois-là et le reste est reporté au mois suivant.
- L16.02.05 **Généralités** – Dans tous les cas, le calcul est fonction de la durée totale de la période de chevauchement.
- L16.03 **Généralités** – Le principe général régissant les dispositions qui précèdent est le suivant – dans le cas d'un chevauchement pour lequel les crédits programmés sont supérieurs, ils sont rémunérés comme prévu au programme; dans le cas d'un chevauchement pour lequel les crédits effectivement accumulés sont supérieurs, seuls les crédits prévus au programme du premier mois sont comptabilisés ce mois-là et le reste est reporté au mois suivant.

**LETTRE D'ENTENTE N° 17 –
FUSION/UNIFICATION/ACQUISITION ET ANCIENNETÉ**

En cas de fusion, unification ou acquisition supposant l'intégration d'agents, les parties se sont entendues sur leur position commune dans toute procédure de résolution des revendications contradictoires d'ancienneté, à savoir – On ne tiendra aucun compte des dispositions des Conventions collectives applicables relatives à l'ancienneté préférentielle pour établir les listes combinées d'ancienneté.

**LETTRE D'ENTENTE N° 18 –
VOLS LONG-COURRIERS**

- L18.01 Les dispositions de la présente lettre d'entente sont renouvelables avec la Convention collective;
- L18.02 La présente lettre d'entente est convenue aux termes de R14.01.02.
- L18.03 **Fonctionnement de base**
- L18.03.01 La période de service prévue se limite à seize heures quinze minutes (16 h 15 min).
- L18.03.02 La période de repos de l'équipage à bord est de trois heures trente minutes (3 h 30 min) par employé de service lorsque la période de service prévue pour la journée est de quinze heures (15 h) ou plus, et d'au moins deux heures (2 h) lorsque la période de service prévue pour la journée est de quatorze heures cinquante-neuf minutes (14 h 59 min) ou moins en ce qui a trait aux vols énumérés au paragraphe L18.02.
- L18.03.03 La Société prévoit une aire de repos pour l'équipage à utiliser durant ces vols.
- L18.03.04 Une période de repos programmée de vingt-quatre heures (24 h) est prévue pour l'équipage aux escales de repos.
- L18.03.05 Une période de repos d'au moins dix-huit heures (18 h) est prévue aux escales de repos.
- L18.03.06 La période de repos réglementaire pour le personnel titulaire de programme de vols normal, à son retour à la base d'affectation, est d'au moins trente-six heures (36 h).
- L18.03.07 La période de repos réglementaire pour le personnel titulaire d'un programme réserve, à son retour à la base d'affectation, est de soixante-douze heures (72 h). Les jours de congé sur lesquels on empiète débutent douze heures (12 h) suivant la fin de la dernière période de service.
- L18.03.08 L'équipage d'un vol doit se composer d'au moins douze (12) membres dans un 777-200 et d'au moins treize (13) dans un 777-300.
- L18.03.09 Des vêtements de nuit sont prévus pour chaque membre de l'équipage.

- L18.03.10 Un rideau est prévu autour du cabinet de toilette, adjacent à l'aire de repos de l'équipage, et dont les membres peuvent se servir pour se changer, après quoi le cabinet de toilette reprend sa fonction habituelle auprès des passagers.
- L18.03.11 L'aire de repos de l'équipage à bord doit contenir des draps propres, des oreillers propres et des couvertures propres pour chaque membre de l'équipage.
- L18.03.12 La Société doit prévoir une aire de repos d'appoint pour l'équipage durant ces vols.
- L18.04 Si aucune aire de repos n'est prévue avant le décollage, les dispositions suivantes s'appliquent :
- L18.04.01 Au moins quatre (4) places en classe Affaires sont réservées pour la période de repos de l'équipage au besoin et sans qu'il n'y ait impact sur les passagers. La Société doit prévoir une cinquième (5^e) place en classe J au besoin et s'il n'y a pas de répercussions pour les passagers. Si toutefois la Société est dans l'impossibilité de fournir ces places, elle doit prévoir une (1) rangée de quatre (4) places en classe économique qui serviront de couchettes à l'équipage. Les employés de service pourront s'en servir pour dormir, conformément à l'alinéa L18.03.02. La Société confirme par écrit au Syndicat les numéros de places pour chaque type d'avion.
- L18.04.02 Conséquemment au paragraphe L18.04, chaque employé a droit à trois (3) jours supplémentaires de congé à être pris durant l'année de référence qui suit. Ces congés s'ajoutent au congé annuel habituel.
- L18.04.03 Dans le cas où la Société choisit d'éviter les répercussions pour les passagers en accordant aux membres de l'équipage un arrêt technique de l'appareil, les dispositions de la présente lettre d'entente ne s'appliquent pas. Le personnel titulaire d'un programme de vols normal touché a alors droit à une pleine protection salariale pour le courrier ainsi qu'à une réaffectation, mais SEULEMENT dans la mesure où il pourrait être tenu d'effectuer un vol en équipage pour retourner à sa base d'affectation.
- L18.04.04 Le défaut de fournir une aire de repos doit être noté par le chef de cabine et le personnel d'entretien et signalé au commandant de bord.
- L18.04.05 La Société procède à l'examen de l'incident et transmet copie du rapport au président de composante.
- L18.05 Dans le cas où une aire de repos n'est pas disponible durant un vol, les dispositions ci-après s'appliquent :
- L18.05.01 Les agents de service ont droit à une période de repos conformément à l'alinéa L18.03.02 aux places normalement réservées à l'équipage ou, si elles sont disponibles, aux « dernières places vendues ». Les agents de service pourront s'en servir pour dormir.

- L18.05.02 Conséquemment au paragraphe L18.05, chaque agent de service a droit à une prime égale à cinquante pour cent (50 %) du temps de vol programmé ou du temps de vol réel cale à cale, le plus avantageux des deux (2) s'appliquant, ainsi qu'à trois (3) jours supplémentaires de congé à être pris durant l'année de référence qui suit. Ces congés s'ajoutent au congé annuel habituel.
- L18.05.03 Le défaut de fournir une aire de repos doit être noté par le chef de cabine et le personnel d'entretien et signalé au commandant de bord.
- L18.05.04 La Société procède à l'examen de l'incident et transmet copie du rapport au président de composante.

LETRE D'ENTENTE N° 19 – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ D'AIR CANADA

MISE EN PLACE DU RÉGIME

Le Régime de congé autofinancé d'Air Canada (le « Régime ») doit être mis en place à compter du 1^{er} juillet 2002; le Régime permet aux agents de financer, au moyen de retenues salariales, des congés autorisés et non de fournir des prestations de retraite. Air Canada (la « Société ») prélèvera les cotisations à même la rémunération des agents, qui seront détenues en fiducie pour le participant, d'un montant fixé et convenu par la Société et le participant. Les cotisations sont détenues par un fiduciaire nommé par la Société et n'ayant aucun lien avec celle-ci. Les cotisations sont versées aux participants pendant leur congé autofinancé sous forme de rémunération imposable.

Les dispositions du Régime ont été établies en vertu des exigences des lois applicables. En cas de divergence entre le Régime et les lois applicables, ces dernières prévalent.

La Société est responsable de voir à ce que le Régime soit géré conformément aux dispositions prévues dans le présent document.

DÉFINITIONS

- « Lois applicables » désigne la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada ou toute autre loi fédérale, y compris les règlements, décisions, interprétations et décisions judiciaires qui en découlent, avec toutes leurs modifications successives.
- « Convention » désigne l'entente de fiducie et d'investissement conclue par la Société, le fiduciaire et le courtier.
- « Période de cotisation » désigne la période précédant la période de congé pendant laquelle l'agent verse des cotisations dans un compte du participant.
- « Société » désigne Air Canada et toute société qui la remplace.

« Période de congé »	désigne la période de congé de l'agent, dont le financement s'est fait pendant la période de cotisation au titre du Régime. La période de congé doit être accordée pour une durée de six (6) mois consécutifs <u>OU</u> pour une durée de (12) mois consécutifs.
« Participant »	désigne un agent de la Société qui participe et continue de participer au Régime conformément aux dispositions du Régime.
« Compte du participant »	désigne le compte correspondant à la valeur des actifs détenus au nom du participant.
« Régime »	désigne le Régime de congé autofinancé d'Air Canada, qui vise à constituer un régime de congé autofinancé selon les dispositions du Règlement 6801 de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> du Canada.
« Taux préférentiel »	désigne le taux préférentiel de BMO Banque de Montréal.
« Courtier »	désigne BMO Nesbitt Burns Inc./Ltée ou toute société qui la remplace.
« Fiduciaire »	désigne la Société de fiducie Banque de Montréal ou toute société qui la remplace.

ADMISSIBILITÉ

Pour être admissibles au programme, les agents doivent posséder une année d'ancienneté au moment de faire une demande de participation au Régime. La Société se réserve le droit de restreindre l'admissibilité en fonction de la classe et de la langue.

INSCRIPTION

La Société doit offrir le Régime aux agents tous les ans. La date limite pour faire une demande est le 1^{er} mai de chaque année. La Société fournit aux agents une trousse de renseignements, comprenant une demande, en la déposant dans les cases de courrier au moins trois (3) semaines avant la date limite du 1^{er} mai. Pour s'inscrire, les agents doivent remplir et présenter les formulaires requis à la Société au plus tard le 1^{er} mai de l'année de la demande. La Société doit envoyer à l'agent l'approbation ou le refus de sa demande d'inscription par écrit, avec copie au président de composante, avant le 1^{er} juin de l'année de la demande. Les retenues à la source débutent le 1^{er} juillet de l'année de la demande.

PÉRIODE DE CONGÉ

Les dispositions du congé aux termes du Régime sont convenues entre le participant et la Société, sous réserve des autres modalités du Régime. Tel qu'il est indiqué, la période de congé doit être d'une durée de six (6) mois consécutifs ou de un (1) an.

La période de congé doit commencer immédiatement après la période de cotisation, mais ne doit néanmoins pas commencer plus de (6) ans après le début de la période de cotisation.

Pendant le congé, le participant ne peut recevoir de la Société ou des personnes ayant un lien de dépendance avec la Société d'autre rémunération que celle qui a été reportée pendant la période de cotisation, ainsi que tout rajustement rétroactif pour les périodes applicables antérieures au congé.

OPTIONS DE CONGÉ

Six (6) options de congé sont offertes aux participants. Les options sont les suivantes :

Option 1

Le congé est d'une durée de douze (12) mois. La période de cotisation s'étend sur vingt-quatre (24) mois, avec un échelonnement de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %). L'échelonnement du salaire débute avec le mois programmé de juillet 2002 et se termine avec celui de juin 2004. Le congé débute avec le mois programmé de janvier 2005 et se termine avec celui de décembre 2005.

Option 2

Le congé est d'une durée de six (6) mois (mois programmés de janvier à juin). La période de cotisation s'étend sur douze (12) mois, avec un échelonnement de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %). L'échelonnement du salaire débute avec le mois programmé de juillet 2002 et se termine avec celui de juin 2003. Le congé débute avec le mois programmé de janvier 2004 et se termine avec celui de juin 2004.

Option 3

Le congé est d'une durée de six (6) mois (mois programmés de juillet à décembre). La période de cotisation s'étend sur douze (12) mois, avec un échelonnement de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %). L'échelonnement du salaire débute avec le mois programmé de juillet 2002 et se termine avec celui de juin 2003. Le congé débute avec le mois programmé de juillet 2003 et se termine avec celui de décembre 2003.

Option 4

Le congé est d'une durée de douze (12) mois. La période de cotisation s'étend sur trente-six (36) mois, avec un échelonnement de vingt-cinq pour cent (25 %). L'échelonnement du salaire débute avec le mois programmé de juillet 2002 et se termine avec celui de juin 2005. Le congé débute avec le mois programmé de janvier 2006 et se termine avec celui de décembre 2006.

Option 5

Le congé est d'une durée de six (6) mois consécutifs (mois programmés de janvier à juin). La période de cotisation s'étend sur dix-huit (18) mois, avec un échelonnement de vingt-cinq pour cent (25 %). L'échelonnement du salaire débute avec le mois programmé de juillet 2002 et se termine avec celui de décembre 2003. Le congé débute avec le mois programmé de janvier 2004 et se termine avec celui de juin 2004.

Option 6

Le congé est d'une durée de six (6) mois consécutifs (mois programmés de juillet à décembre). La période de cotisation s'étend sur dix-huit (18) mois, avec un échelonnement de vingt-cinq pour cent (25 %). L'échelonnement du salaire débute avec le mois programmé de juillet 2002 et se termine avec celui de décembre 2003. Le congé débute avec le mois programmé de juillet 2004 et se termine avec celui de décembre 2004.

NOMBRE DE CONGÉS

Au cours de la première année du programme, la Société doit accorder un minimum de soixante-quinze (75) congés selon le principe d'ancienneté à l'échelle du réseau, comme suit :

- vingt-cinq (25) d'une durée de six (6) mois consécutifs (mois programmés de janvier à juin)
- vingt-cinq (25) d'une durée de six (6) mois consécutifs (mois programmés de juillet à décembre)
- vingt-cinq (25) d'une durée de douze (12) mois consécutifs (mois programmés de janvier à décembre)

Au cours des années subséquentes, la Société offre des congés en fonction de ses besoins en personnel.

ANCIENNETÉ

Pendant son congé, le participant conserve l'ancienneté acquise et continue d'en acquérir.

AVANTAGES SOCIAUX ET FACILITÉS DE TRANSPORT

Pendant son congé, le participant conserve tous les avantages sociaux des agents (sous réserve du paiement des primes applicables), y compris les facilités de transport. Toutefois, les facilités de transport ne sont pas offertes si, pendant de son congé, le participant travaille ou est embauché, avec rémunération ou non, comme employé ou consultant, ou si le participant agit comme administrateur d'une compagnie aérienne, d'un cabinet-conseil dans le domaine du transport aérien, d'un agent de voyages ou d'un voyageur.

RÉINTÉGRATION

Au terme de son congé, le participant est réintégré dans ses fonctions à sa base d'affectation pour une période au moins égale à celle de son congé. Le participant a la responsabilité de s'inscrire au premier stage de revalidation annuelle – sécurité offert au cours du mois de son retour au travail et la Société a la responsabilité de veiller à ce que le stage soit offert pendant le mois programmé du retour au travail du participant. Le Syndicat et la Société peuvent déroger à ces responsabilités d'un commun accord.

COTISATIONS DE L'AGENT

Les cotisations prélevées sur le salaire représentent un pourcentage donné du salaire brut que la Société aurait versé à l'agent pendant l'année si ce dernier n'avait pas adhéré au Régime. L'agent et la Société s'entendent sur le pourcentage qui sera déduit, c'est-à-dire vingt-cinq pour cent (25 %) OU trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) du traitement brut.

La Société retient les cotisations à même le système de paie et les verse dans le compte de l'agent deux (2) fois par mois civil (le 1^{er} et le 17). Dans le cas où la demande de l'agent a été acceptée, la période de cotisation commence soit à la première avance sur salaire, soit le ou après le 1^{er} juillet de l'année de la demande et elle se termine au début du congé, à la cessation d'emploi, à la résiliation du Régime ou au décès de l'agent, selon la première éventualité.

RÉPERCUSSIONS FISCALES

Toutes les répercussions fiscales sont sous réserve de modifications, conformément aux lois applicables.

Les impôts perçus sur les cotisations de l'agent sont reportés; autrement dit, les cotisations ne sont pas soumises à l'impôt. Les paiements qu'effectue la Société à titre d'agent du fiduciaire pendant la période de congé sont considérés comme un revenu d'emploi imposable pour l'année en cours. Les paiements reçus pendant la période de congé sont assujettis aux retenues obligatoires, y compris l'impôt sur le revenu.

L'intérêt couru sur les cotisations salariales est payé annuellement à l'agent par la Société, à titre d'agent du fiduciaire, et considéré comme un revenu d'emploi imposable pour l'année en cours. Les paiements reçus pendant la période de congé sont assujettis aux retenues obligatoires, y compris l'impôt sur le revenu.

La Société doit fournir à l'agent le formulaire T4 à employer dans la déclaration de revenus, conformément aux lois applicables.

RETRAIT DU RÉGIME

Un participant peut se désister du Régime à n'importe quel moment, moyennant préavis écrit à la Société. Dans les trente (30) jours civils suivant son retrait du Régime, le participant touche un paiement forfaitaire égal à la valeur de l'actif figurant à son compte plus l'intérêt couru. Le versement forfaitaire est considéré comme un revenu d'emploi imposable pour l'année en cours et est assujetti aux retenues obligatoires, y compris l'impôt sur le revenu.

Pour avoir le droit de participer au Régime, l'agent doit être en service actif et émarger au registre de paie pendant la période de cotisation. L'agent est automatiquement rayé du Régime s'il prend un congé de maternité ou tout autre congé prévu à l'article 10 de la Convention ou qu'il touche des prestations d'assurance-salaire ou des indemnités pour accident du travail, à condition que l'absence en cause se prolonge au-delà de un (1) mois programmé.

VERSEMENT DES PRESTATIONS EN VERTU DU RÉGIME

L'agent devient admissible à des paiements aux termes du Régime lorsqu'il prend un congé. Les conditions suivantes doivent être remplies :

- a) pendant le congé, conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, un agent ne peut pas recevoir de la Société ou des personnes ayant un lien de dépendance avec la Société d'autre rémunération que celle qui correspond aux avantages sociaux qui lui sont versés par la Société comme condition d'emploi;
- b) pour avoir droit à un congé, l'agent doit s'engager à retourner au travail pour une période au moins égale à celle de son congé.

Les prestations versées au titre du Régime doivent être égales au montant figurant au compte du participant et ne pas le dépasser. Le 31 décembre de chaque année et tant que l'agent participe au Régime, la Société verse dans le compte du participant les intérêts courus, et cela, jusqu'au dernier jour de la période de congé, jusqu'au retrait du Régime ou jusqu'au décès du participant.

L'agent peut choisir de toucher ses prestations soit au début de son congé sous forme de versement forfaitaire, soit tout au long de son congé sous forme de mensualités égales. Les mensualités commencent à la deuxième quinzaine du mois suivant le début du congé.

L'agent en congé au titre du présent Régime ne peut cumuler les prestations et suppléments au titre d'une assurance-salaire ni les indemnités pour accident du travail. L'agent peut avoir droit à des prestations d'invalidité de courte ou de longue durée à compter de la date prévue de son retour au travail s'il est inapte à reprendre le service par suite d'une invalidité pour laquelle il bénéficiait d'une couverture pendant son congé, sous réserve des modalités du programme d'assurance-salaire concerné.

DÉCÈS D'UN PARTICIPANT AU RÉGIME

Si un participant décède pendant la période de cotisation, la Société paie à sa succession la totalité des cotisations ainsi que les intérêts, assujettis aux retenues obligatoires, dans les trente (30) jours civils suivant la réception de l'avis de décès.

Lorsqu'un participant décède avant d'avoir touché toutes les mensualités prévues au titre de son congé, la Société paie à sa succession un versement forfaitaire égal à la valeur de l'actif figurant à son compte et les intérêts courus s'y rattachant, assujettis aux retenues obligatoires, dans les trente (30) jours civils suivant la réception de l'avis de décès.

CESSATION D'EMPLOI

En cas de cessation d'emploi, l'employé a droit, dans les trente (30) jours civils suivant son départ, à un versement forfaitaire égal à la valeur de l'actif figurant à son compte et les intérêts courus s'y rattachant, qui sont assujettis aux retenues obligatoires.

RETENUES À LA SOURCE

En vertu des lois applicables, les retenues d'assurance-emploi continuent d'être basées sur le salaire brut du participant avant tout échelonnement du salaire au cours de la période de cotisation. Une fois le congé commencé, aucune retenue d'assurance-emploi n'est effectuée. Toute autre retenue obligatoire continue d'être basée sur le salaire brut après échelonnement du salaire au cours de la période de cotisation et d'être prélevée sur les paiements de salaire différés effectués tout au long du congé.

La Société acquitte les cotisations d'employeur du Régime de pensions du Canada sur tous les paiements versés à un participant ou à la succession d'un participant, lorsque les lois applicables l'exigent.

SERVICES LIÉS AU RÉGIME

La Société doit :

- a) Constituer et maintenir un dossier distinct pour chaque participant. Le compte de chaque participant se divise en deux (2) parties. La partie A représente le montant total du salaire dont on diffère le paiement. La partie B représente l'intérêt couru sur le compte du participant au taux garanti équivalant au taux préférentiel minoré de trois pour cent (3 %).
- b) Présenter tous les trimestres un relevé de prestations au participant.

FIDUCIAIRE ET COURTIER

Le fiduciaire et le courtier sont nommés par la Société en fonction des besoins ponctuels. Le fiduciaire et le courtier ont la responsabilité de fournir des services de fiducie et d'investissement, respectivement, dans le cadre du Régime, conformément à la Convention, y compris l'investissement des cotisations du Régime suivant les instructions de la Société.

Les honoraires du fiduciaire et du courtier sont payés par la Société.

Signature de l'ENTENTE

Pour le Syndicat :

Pour la Société :

**LETTRE D'ENTENTE N° 20 –
PROBLÈMES LIÉS À LA TRANSITION**

- L20.01.05 Tout ancien membre du personnel de cabine de Canadien International qui retourne à Air Canada et n'a pas encore reçu son premier uniforme de personnel de cabine d'Air Canada reçoit la totalité des coûts du premier uniforme.
- L20.01.11 Air Canada maintient le Comité de retraite de Canadien International conformément aux règles de ce régime de retraite jusqu'à ce que les deux (2) régimes soient fusionnés. Les dispenses de vol pour les membres du Comité continuent d'être accordées selon les pratiques en vigueur.

**LETTRE D'ENTENTE N° 22 –
VOLS LONG-COURRIERS**

- L22.01 La présente lettre d'entente s'applique aux vols long-courriers et comporte deux (2) parties :

La partie A décrit une période de service comprenant un tronçon de vol unique prévu entre seize heures seize minutes (16 h 16 min) et dix-huit heures (18 h).

La partie B décrit une période de service qui comprend un tronçon de vol unique prévu entre dix-huit heures une minute (18 h 1 min) et dix-neuf heures trente minutes (19 h 30 min).

Les parties conviennent qu'il existe quatre (4) prolongations distinctes de la limitation de la période de service :

Article R14
Lettre d'entente n° 18
Lettre d'entente n° 22, partie A
Lettre d'entente n° 22; partie B

Les parties conviennent qu'une fois qu'un membre du personnel de cabine est visé par l'une des quatre (4) prolongations, aucune autre prolongation ne peut s'appliquer à son affectation.

Exemple : Si un courrier est prévu conformément à une prolongation, c.-à-d. R14, Lettre d'entente n° 18, ou Lettre d'entente n° 22 « A » ou « B », la période de service ne peut en aucun cas être modifiée en vertu d'une autre prolongation par la suite.

PARTIE A – PÉRIODES DE SERVICE PRÉVUES ENTRE SEIZE HEURES SEIZE MINUTES (16 H 16 MIN) ET DIX-HUIT HEURES (18 H)

L22.02 LIMITATIONS DE LA PÉRIODE DE SERVICE

- L22.02.01 La période de service programmée maximale est de dix-huit heures (18 h).

L22.03 **REPOS DE L'ÉQUIPAGE**

L22.03.01 Une période de repos programmée de vingt-quatre heures (24 h) est prévue pour l'équipage aux escales de repos.

Lorsque le vol aller et le vol retour sont assurés par le même type d'appareil, le personnel de cabine a droit à une période de repos au moins équivalente à celle qui est accordée aux pilotes.

Cette restriction ne s'applique pas :

lorsque l'un des deux (2) tronçons de vol doit être assuré par un type d'appareil différent que les pilotes ne peuvent pas piloter;

OU

en cas d'irrégularité d'exploitation;

OU

en cas de divergences contractuelles dans la définition de « période de service ».

L22.03.02 Une période de repos d'au moins dix-huit heures (18 h) est prévue aux escales de repos.

L22.03.03 La période de repos réglementaire pour le titulaire d'un programme de vols normal, à son retour à la base d'affectation, est de trente-six heures (36 h).

L22.03.04 La période de repos réglementaire pour le titulaire d'un programme réserve, à son retour à la base d'affectation, est de soixante-douze heures (72 h). Les jours de congé sur lesquels on empiète débutent douze heures (12 h) suivant la fin de la dernière période de service.

L22.04 **EFFECTIF DE BORD**

L22.04.01 À bord des vols qui offrent un maximum de deux (2) classes de service, l'effectif de bord est de quatorze (14) agents dans le cas d'un 777-200 et de quinze (15) agents dans le cas d'un 777-300, dont deux (2) chefs de cabine.

Advenant l'introduction d'une autre classe de service ou une hausse importante des prestations de l'une ou l'autre classe actuelles à bord de ces appareils (comme une classe à forte valeur), la Société entame une discussion avec le Syndicat au sujet de l'effectif de bord, et en cas d'échec de la résolution de la question, elle ajoute à l'effectif de bord le même nombre d'agents que pour les autres vols.

Exemple : Si un nouveau service exige l'ajout d'un membre d'équipage supplémentaire pour un vol YYZ-LHR, un membre d'équipage supplémentaire est également ajouté pour les vols à distance franchissable accrue.

L22.04.02 En cas de suppression de la classe supplémentaire ou du nouveau service, seuls les membres d'équipage qui ont été ajoutés conformément à l'alinéa L22.04.01 ci-dessus peuvent être retirés.

L22.04.03 Advenant l'introduction d'une nouvelle classe de service ou une hausse importante des prestations à bord des vols long-courriers seulement, la Société et le Syndicat déterminent l'effectif de bord d'un commun accord. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le problème est réglé par la médiation ou l'arbitrage.

L22.05 **REPOS DE L'ÉQUIPAGE À BORD**

L22.05.01 Dans le cas des périodes de service entre seize heures seize minutes (16 h 16 min) et dix-sept heures dix minutes (17 h 10 min), la période de repos de l'équipage à bord est de trois heures trente minutes (3 h 30 min) consécutives pour chaque agent. Les pauses-repas doivent être prises séparément.

Dans le cas des périodes de service entre dix-sept heures onze minutes (17 h 11 min) et dix-huit heures (18 h), la période de repos de l'équipage à bord est de quatre heures (4 h) consécutives pour chaque agent. Les pauses-repas doivent être prises séparément.

L22.05.02 La Société prévoit une aire de repos pour l'équipage, faisant l'objet d'un commun accord, à utiliser durant ces vols.

L22.05.03 Un rideau est prévu autour du cabinet de toilette, adjacent à l'aire de repos de l'équipage, et dont les membres peuvent se servir pour se changer, après quoi le cabinet de toilette reprend sa fonction habituelle auprès des passagers.

L22.05.04 Des vêtements de nuit sont prévus pour chaque membre de l'équipage.

L22.05.05 L'aire de repos de l'équipage à bord doit contenir des draps propres, des oreillers propres et des couvertures propres pour chaque membre de l'équipage.

PARTIE B – PÉRIODES DE SERVICE PRÉVUES ENTRE DIX-HUIT HEURES UNE MINUTE (18 H 1 MIN) ET DIX-NEUF HEURES TRENTE MINUTES (19 H 30 MIN)

L22.06 **LIMITATIONS DE LA PÉRIODE DE SERVICE**

L22.06.01 La période de service programmée maximale est de dix-neuf heures trente minutes (19 h 30 min).

L22.07 **REPOS DE L'ÉQUIPAGE**

L22.07.01 Une période de repos de vingt-quatre heures (24 h) est prévue pour l'équipage aux escales de repos.

Lorsque le vol aller et le vol retour sont assurés par le même type d'appareil, le personnel de cabine a droit à une période de repos au moins équivalente à celle qui est accordée aux pilotes.

Cette restriction ne s'applique pas :

lorsque l'un des deux (2) tronçons de vol doit être assuré par un type d'appareil différent que les pilotes ne peuvent pas piloter;

OU

en cas d'irrégularité d'exploitation;

OU

en cas de divergences contractuelles dans la définition de « période de service ».

L22.07.02 Une période de repos d'au moins dix-huit heures (18 h) est prévue aux escales de repos.

L22.07.03 La période de repos réglementaire pour le titulaire d'un programme de vols normal, à son retour à la base d'affectation, est de trente-six heures (36 h).

L22.07.04 La période de repos réglementaire pour le titulaire d'un programme réserve, à son retour à la base d'affectation, est de soixante-douze heures (72 h). Les jours de congé sur lesquels on empiète débutent douze heures (12 h) suivant la fin de la dernière période de service.

L22.08 **EFFECTIF DE BORD**

L22.08.01 À bord des vols qui offrent un maximum de deux (2) classes de service, l'effectif de bord doit être de quinze (15) agents dans le cas d'un 777-200 et de seize (16) agents dans le cas d'un 777-300, dont deux (2) chefs de cabine. Advenant l'introduction d'une autre classe de service ou une hausse importante des prestations de l'une ou l'autre classe actuelles à bord de ces appareils (comme une classe à forte valeur), la Société entame une discussion avec le Syndicat au sujet de l'effectif de bord, et en cas d'échec de la résolution de la question, elle ajoute à l'effectif de bord le même nombre d'agents que pour les autres vols.

Exemple : Si un nouveau service exige l'ajout d'un membre d'équipage supplémentaire pour un vol YYZ-LHR, un membre d'équipage supplémentaire est également ajouté à bord des vols à distance franchissable accrue.

L22.08.02 En cas de suppression de la classe supplémentaire ou du nouveau service, seuls les membres d'équipage qui ont été ajoutés conformément à l'alinéa L22.08.01 ci-dessus peuvent être retirés.

L22.08.03 Advenant l'introduction d'une nouvelle classe de service ou une hausse importante des prestations à bord des vols long-courriers seulement, la Société et le Syndicat déterminent l'effectif de bord d'un commun accord. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le problème est réglé par la médiation ou l'arbitrage.

L22.09 REPOS DE L'ÉQUIPAGE À BORD

L22.09.01 Dans le cas des périodes de service entre dix-huit heures une minute (18 h 1 min) et dix-huit heures quarante-cinq minutes (18 h 45 min), la période de repos de l'équipage à bord est de quatre heures trente minutes (4 h 30 min) consécutives pour chaque agent. Les pauses-repas doivent être prises séparément.

Dans le cas des périodes de service entre dix-huit heures quarante-six minutes (18 h 46 min) et dix-neuf heures trente minutes (19 h 30 min), la période de repos de l'équipage à bord est de cinq heures (5 h) pour chaque agent. Les pauses-repas doivent être prises séparément.

La Société prévoit une aire de repos pour l'équipage, faisant l'objet d'un commun accord, à utiliser durant ces vols.

L22.09.02 Un rideau est prévu autour du cabinet de toilette, adjacent à l'aire de repos de l'équipage, et dont les membres peuvent se servir pour se changer, après quoi le cabinet de toilette reprend sa fonction habituelle auprès des passagers.

L22.09.03 Des vêtements de nuit sont prévus pour chaque membre de l'équipage.

L22.09.04 L'aire de repos de l'équipage à bord doit contenir des draps propres, des oreillers propres et des couvertures propres pour chaque membre de l'équipage.

L22.10 **SI AUCUNE AIRE DE REPOS N'EST PRÉVUE AVANT LE DÉCOLLAGE, LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT AUX PARTIES A ET B :**

L22.10.01 La Société doit prévoir une aire de repos d'appoint pour l'équipage durant ces vols.

L22.10.02 Si aucune aire de repos n'est prévue avant le décollage, les dispositions suivantes s'appliquent :

L22.10.03 Au moins cinq (5) places en classe J sont réservées pour la période de repos de l'équipage si l'effectif de bord est de quinze (15) agents ou moins. La Société doit prévoir une sixième (6^e) place en classe J au besoin et s'il n'y a pas de répercussions pour les passagers. Si toutefois la Société est dans l'impossibilité de fournir ces places, elle doit prévoir deux (2) rangées de quatre (4) places en classe économique qui serviront de couchettes à l'équipage.

Au moins six (6) places en classe J sont réservées pour la période de repos de l'équipage si l'effectif de bord est de plus de quinze (15) agents. La Société doit prévoir une septième (7^e) place en classe J au besoin et s'il n'y a pas de répercussions pour les passagers. Si toutefois la Société est dans l'impossibilité de fournir ces places, elle doit prévoir deux (2) rangées de quatre (4) places en classe économique qui serviront de couchettes à l'équipage.

Les agents de service pourront s'en servir pour dormir, conformément aux paragraphes L22.05 et L22.09.

- L22.10.04 Air Canada informe le Syndicat des places qui ont été réservées pour la période de repos de l'équipage à bord du 777-200 ou du 777-300.
- NOTA** : Advenant l'ajout de nouveaux appareils au parc aérien actuel, Air Canada doit aviser le Syndicat au moins trente (30) jours avant leur mise en service.
- L22.10.05 Advenant le cas décrit à l'alinéa L22.10.02, chaque agent de service a droit à trois (3) jours supplémentaires de congé à être pris durant l'année de référence qui suit. Ces congés s'ajoutent au congé annuel habituel.
- L22.10.06 Dans le cas où la Société choisit d'éviter les répercussions pour les passagers en accordant aux membres de l'équipage un arrêt technique de l'appareil, les dispositions de la présente lettre d'entente ne s'appliquent pas. Le titulaire d'un programme de vols normal touché a alors droit à une pleine protection salariale pour le courrier ainsi qu'à une réaffectation, mais SEULEMENT dans la mesure où il pourrait être tenu d'effectuer un vol en équipage pour retourner à sa base d'affectation.
- L22.10.07 Le défaut de fournir une aire de repos doit être noté par le chef de cabine et le commandant de bord sur le formulaire fourni à bord de l'appareil.
- L22.10.08 La Société procède à l'examen de l'incident et transmet copie du rapport au président de composante dans les trente (30) jours suivant l'incident.
- L22.11 **SI UNE AIRE DE REPOS N'EST PAS DISPONIBLE DURANT UN VOL, LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT AUX PARTIES A ET B :**
- L22.11.01 Dans le cas où une aire de repos n'est pas disponible durant un vol, les dispositions ci-après s'appliquent :
- L22.11.02 Les agents de service ont droit à une période de repos conformément aux paragraphes L22.05 et L22.09 aux places normalement réservées à l'équipage ou aux « dernières places vendues ». Les agents de service pourront s'en servir pour dormir.
- L22.11.03 Advenant le cas décrit à l'alinéa L22.11.01, chaque agent de service a droit à une prime égale à cinquante pour cent (50 %) du temps de vol programmé ou du temps de vol réel cale à cale, le plus avantageux des deux (2) s'appliquant, ainsi qu'à trois (3) jours supplémentaires de congé à être pris durant l'année de référence qui suit. Ces congés s'ajoutent au congé annuel habituel.
- L22.11.04 Le défaut de fournir une aire de repos doit être noté par le chef de cabine et le commandant de bord sur le formulaire fourni à bord de l'appareil.
- L22.11.05 La Société procède à l'examen de l'incident et transmet copie du rapport au président de composante dans les trente (30) jours suivant l'incident.

L22.12

LIMITATION DU NOMBRE DE PASSAGERS

L22.12.01 Air Canada peut limiter le nombre de passagers d'un courrier visé par la lettre d'entente n° 22 si ce dernier est prévu pour tout le mois programmé. Il est possible de limiter le nombre de passagers d'une ligne en tout temps aux seules fins de l'accroissement de la distance franchissable des 747 et des A340-400. La limitation du nombre de passagers ne peut s'appliquer à d'autres types d'appareil.

L22.12.02 Si le nombre de passagers d'un vol est limité, l'effectif de bord peut être réduit de un (1) agent par tranche de quarante (40) passagers retranchés.

Exemple: Si le nombre de passagers est réduit de soixante-dix-neuf (79) personnes, l'effectif de bord peut être réduit de un (1) agent. Si le nombre de passagers est réduit de quatre-vingts (80) personnes ou plus, l'effectif de bord peut être réduit de deux (2) agents. Si le nombre de passagers est réduit de cent vingt (120) personnes, l'effectif de bord peut être réduit de trois (3) agents.

L22.12.03 L'effectif de bord ne peut en aucun cas être inférieur au nombre d'agents requis en vertu de la lettre d'entente n° 18 (actuellement douze [12]).

L22.13

NOUVELLE CLASSE DE SERVICE – VOLS LONG-COURRIERS SEULEMENT

L22.13.01 Advenant l'introduction d'une nouvelle classe de service à bord des vols long-courriers seulement, la réduction de l'effectif de bord visée à l'alinéa L22.12.02 cesse de s'appliquer et les parties déterminent l'effectif de bord pour ces vols d'un commun accord.

L22.14

PÉNALITÉ EN CAS D'ÉQUIPAGE INSUFFISANT

La pénalité en cas d'équipage insuffisant décrite ci-après s'applique à tous les vols dont le nombre de passagers est limité qui sont assurés à l'aide d'un effectif de bord réduit.

Lorsqu'un vol est assuré par un équipage dont le nombre de membres est inférieur au nombre réglementaire, chaque agent de service a droit à une prime égale à cinquante pour cent (50 %) de tous les crédits de temps vol pour le vol qu'il assure.

**LETTRE D'ENTENTE N° 23 –
SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Atténuation

Air Canada consent à appliquer le Programme d'atténuation pour le personnel en proposant les options suivantes, dans l'ordre, aux employés déclarés excédentaires :

1. Un programme de carte de voyage avec priorité C3 est offert aux membres du personnel de cabine comptant plus de quinze (15) années de service qui désirent démissionner. La Société communiquera sa politique à ce sujet au Syndicat.
2. Les membres du personnel de cabine intéressés peuvent, par ordre d'ancienneté, prendre des congés non rémunérés, à concurrence du nombre restant d'employés déclarés excédentaires. Les modalités des congés spéciaux continuent de s'appliquer à ces congés.
3. Si les mesures d'atténuation sont insuffisantes, les programmes suivants sont offerts, et ce, en fonction de l'ancienneté :
 - programmes de vols à temps réduit pour le personnel de cabine;
 - possibilité pour les membres du personnel de cabine d'utiliser leurs crédits de congé annuel accumulés.
4. Tout autre programme d'atténuation convenu par les parties lorsque des employés sont déclarés excédentaires.
5. Le SCFP accepte d'approuver ces programmes et encourage activement le personnel à y participer.

**LETTRE D'ENTENTE N° 25 –
PROGRAMMES RÉDUITS**

- L25.01 Les parties conviennent de mettre en œuvre une entente de programmes réduits (EPR) pour la durée de la Convention.
- L25.01.01 La Société propose des programmes réduits pour les mois programmés d'octobre à mai, inclusivement. Chaque programme réduit dure huit (8) mois. Un nombre minimal de programmes réduits est offert à chaque base, comme suit : huit (8) à Calgary; seize (16) à Montréal; vingt-six (26) à Vancouver et quarante-quatre (44) à Toronto.
- L25.01.02 Les programmes réduits en vertu de l'EPR font l'objet d'une demande sur une base volontaire au mois de septembre de chaque année pendant toute la durée de l'entente.
- L25.02 Les programmes réduits ponctuels en vertu de la lettre d'entente n° 23 peuvent être attribués en plus du nombre minimal de programmes EPR indiqués à l'alinéa L25.01.02 dans le but d'appliquer le Programme d'atténuation pour les employés déclarés excédentaires. Ils ne sont pas assujettis à la demande annuelle prévue à l'alinéa L25.01.02.
- L25.03 Les programmes réduits en vertu de l'EPR et les programmes réduits ponctuels en vertu de la lettre d'entente n° 23 sont régis par les règles suivantes :
- L25.03.01 Les programmes réduits en vertu de l'EPR et les programmes réduits ponctuels en vertu de la lettre d'entente n° 23 sont attribués au cours du processus d'attribution initial.
- L25.03.02 Les programmes réduits sont attribués en fonction de l'ancienneté des employés selon la classe et la base d'affectation.
- L25.03.03 Les conditions de l'EPR sont régies conformément aux conditions énoncées dans le protocole d'entente intitulé Entente de programmes réduits en vertu de la lettre d'entente n° 25.

**AIR CANADA
COMPOSANTE AIR CANADA DU SCFP**

**PROTOCOLE D'ENTENTE : ENTENTE DE PROGRAMMES RÉDUITS en vertu de la
LETTRE D'ENTENTE N° 25**

La Société et le Syndicat conviennent des dispositions ci-après.

1. Dans la mesure du possible, les employés peuvent participer à l'entente de programmes réduits (EPR) en vertu de la lettre d'entente n° 25 pour la durée d'effet du présent protocole d'accord, selon les modalités suivantes
 - a) L'ordre d'acceptation des demandes de participation à l'entente est fonction de l'ancienneté des employés selon la classe et la base d'affectation.
 - b) Les employés ne peuvent se retirer d'une EPR, sauf s'ils en font la demande par écrit et que la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale y consentent tous les deux.
2. Les dispositions de la Convention collective s'appliquent à l'entente. Si, toutefois, des dispositions du présent protocole d'entente diffèrent de certaines dispositions de la Convention collective, le présent protocole prévaut.
3. Titulaires de programme de vols normal :
 - a) Les membres du personnel de cabine qui optent pour l'entente conviennent de réduire d'environ 40 % leur temps de vol, conformément au présent protocole d'entente.
 - b) Les employés qui participent à l'entente doivent l'indiquer sur leur bulletin de demande avec la mention « EPR ».
 - c) Les employés qui participent à l'entente doivent indiquer sur leur bulletin de demande les courriers qu'ils souhaitent conserver.

Dans le cas où un employé n'arrive pas à élaborer un programme de trente (30) à quarante-cinq (45) heures à cause du nombre de crédits relatifs aux courriers inscrits dans le programme (ex. : un programme composé de trois [3] courriers de vingt-trois heures [23 h] chacun), il est possible d'élaborer un programme pouvant dépasser quarante-cinq heures (45 h) pourvu que le nombre minimal de courriers soit utilisé à cette fin.
 - d) Les employés doivent s'assurer que les courriers à effectuer se situent minimalement entre trente heures (30 h) et quarante-cinq heures (45 h) inclusivement à l'intérieur du mois programmé.
 - e) Les programmes sont attribués en fonction de l'ancienneté des employés qui participent à l'entente, selon la classe et les exigences de langues.
 - f) Les employés qui participent à l'entente demandent un programme de vols conformément à l'entente. Toutefois, si l'employé ne demande pas un nombre suffisant de courriers, il est assigné à un programme EPR partiel ou à un programme réserve EPR partiel conformément à l'entente.

- g) L'employé doit effectuer tous les courriers programmés en respectant les dispositions de la Convention collective. Si des dispositions du présent protocole d'entente diffèrent de certaines dispositions de la Convention collective, le présent protocole prévaut.
 - h) Le minimum mensuel garanti ne s'applique pas. Les employés qui participent à l'entente sont rémunérés selon le nombre d'heures comptabilisées.
 - i) La limitation mensuelle est établie à quarante-cinq heures (45 h).
4. Titulaires de programme réserve :
- a) La Société prévoit un nombre limité de programmes réserve EPR pour chaque base. L'établissement de ce nombre relève de la Société.
 - b) Les dispositions de la Convention collective relatives aux jours de congé assurés ne s'appliquent pas aux programmes réserve EPR. Les employés ne peuvent inscrire à leur programme une série supplémentaire de journées de congé assurées.
 - c) Chaque programme réserve comporte un maximum de onze (11) jours de service et un minimum de dix (10) jours de congé consécutifs. Chaque tranche de jours de service consécutifs doit compter au moins deux (2) jours.
 - d) Le minimum mensuel garanti est établi à deux heures vingt-cinq minutes (2 h 25 min) par jour de service.
 - e) La limitation mensuelle est établie à quarante-cinq heures (45 h).
 - f) La Société se réserve le droit de modifier les programmes réserve EPR d'un mois programmé à l'autre.
5. L'alinéa R5.01.05 (Dépassement de la limitation mensuelle pour retour à la base d'affectation) s'applique aux employés qui participent à l'entente.
6. Les employés qui participent à l'entente ne peuvent demander des vols en vertu de l'alinéa R5.01.02 – Dépassement de la limitation mensuelle (dépassement volontaire jusqu'à quatre-vingt-cinq heures [85 h]).
7. Aux termes de l'entente, les employés paient une cotisation sur la rémunération réelle ouvrant droit à pension (rémunération réduite) et les services validables sont basés sur le rapport de 40/60 heures (c.-à-d. 0,6).
- Toutefois, les services admissibles (c.-à-d. les services utilisés pour déterminer les critères d'admissibilité ou l'étape jalon) ne sont pas touchés par la présente entente.
- Les employés qui demandent à participer à l'entente peuvent choisir d'accumuler les services validables pour la durée de l'entente pourvu qu'ils prennent en charge tous les coûts (c.-à-d. la cotisation d'employé et la cotisation d'employeur) sur la portion restante (0,4), le tout conformément aux lois relatives aux régimes de retraite.
8. La progression salariale des membres du personnel de cabine qui participent à l'entente s'effectue selon les échelles salariales respectives au taux habituel aux fins de l'entente seulement, et ce, sous toutes réserves et sans précédent en ce qui a trait à toute autre initiative entre les parties.

9. Tout congé annuel déjà acquis est pris comme il était prévu et rémunéré au taux le plus élevé entre les crédits prévus au programme normal mais perdus et la rémunération moyenne de vol établie sur la base du salaire mensuel moyen des trois (3) mois complets précédant la date de participation à l'entente. Le taux de rémunération pour tout congé annuel acquis durant la participation d'un employé à l'entente est égal à soixante pour cent (60 %) du taux habituel. La portion restante (quarante pour cent [40 %]) peut être prise sans rémunération, si tel est le choix de l'employé.
10. Tout congé férié déjà acquis est pris comme il était prévu et rémunéré au taux le plus élevé entre les crédits prévus au programme normal mais perdus et la rémunération moyenne de vol établie sur la base du salaire mensuel moyen des trois (3) mois complets précédant la date de participation à l'entente. Le taux de rémunération pour tout congé férié acquis durant la participation d'un employé à l'entente est égal à soixante pour cent (60 %) du taux habituel.
11. Si un employé utilise des congés de maladie durant sa participation à l'entente, il a droit à sa pleine rémunération à même sa banque de congés de maladie. Le taux de rémunération pour tout congé de maladie pris par la suite est égal à soixante pour cent (60 %) du taux habituel, arrondi au nombre de jours le plus près.
12. Durant la participation d'un employé à l'entente, les indemnités prévues à l'alinéa 7.03.03 – Nettoyage sont réduites de quarante pour cent (40 %).
13. Pour tout participant à l'entente, la protection prévue aux régimes collectifs d'avantages sociaux pour lesquels la Société acquitte tous les coûts est reconduite pour la durée d'effet de la présente entente, et la Société continue d'acquitter intégralement toutes les primes. L'employé qui acquitte la totalité ou une partie des primes de programmes collectifs d'avantages sociaux a le choix de continuer ou non d'effectuer les paiements exigés.
14. Les employés qui participent à l'entente continuent de profiter de leurs facilités de transport normales.
15. Pour la durée de l'entente, les parties conviennent que la date limite de présentation des demandes pour les membres du personnel de cabine ne doit jamais être antérieure aux dix-huit (18) jours précédant la fin du mois programmé.
16. La Société fournit au Syndicat une liste des employés qui participent à l'entente de programmes réduits une fois le processus d'attribution annuel terminé.
17. Le présent protocole d'entente ne porte aucunement atteinte aux droits du Syndicat ou de la Société ni à leur position relativement à toute situation autre qu'une EPR conclue en vertu de la lettre d'entente n° 25. En outre, la Société et le Syndicat conviennent que le présent protocole d'entente ne doit pas être cité ni utilisé comme précédent pour aucune autre situation.

**LETTRE D'ENTENTE N° 26 –
RÉCLAMATION DE SALAIRE**

- L26.01 Comme suite à la proposition du Syndicat concernant l'alinéa 5.14.03, la Société consent à consacrer une ressource au traitement des réclamations de salaire afin d'en accélérer le processus.
- L26.02 En outre, la Société accepte d'examiner toutes les réclamations de salaire en suspens dans le cas d'un point de discussion permanent de chaque réunion SPDG.
- L26.03 Dans le cas où les mesures précédentes ne seraient pas suffisantes, la Société accepte de réexaminer la question pendant la durée d'application de la Convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE N° 27 –
DERNIÈRES PLACES VENDUES**

- L27.01 La Société s'engage à s'assurer qu'une banquette est réservée pour le repos de l'équipage en classe économique, à bord de tous les appareils, sauf les 747. Ces sièges désignés en classe économique sont attribués aux passagers payants ou aux titulaires de passe qui voyagent selon disponibilités, uniquement quand toutes les autres places sont occupées. Le nombre de sièges, de même que leur emplacement, est déterminé par la Société.

**LETTRE D'ENTENTE N° 28 –
PAUSES PNC**

- L28.01 Compte tenu de la nature spéciale du courrier sur Port of Spain comprenant un vol de retour assuré la nuit, la Société accepte que le personnel de cabine affecté à ce courrier dorme aux dernières places vendues, définies dans la lettre d'entente n° 27, dans la mesure de leur disponibilité. L'utilisation de ces sièges pour dormir ne doit pas gêner la prestation du service dans la cabine.

Nota 1 : La présente disposition s'applique à tout segment de vol dont la durée prévue ou révisée, le jour du départ, est de plus de huit heures (8 h), du départ à l'arrivée. L'équipage est autorisé à dormir pendant la pause PNC conformément à la politique de la Société, telle qu'elle est publiée dans ePub. Lorsque l'appareil est doté d'aires de repos de l'équipage, les membres d'équipage ne sont autorisés à dormir qu'à ces endroits, et chaque membre d'équipage reçoit un ensemble de literie, composé de deux draps propres, deux taies d'oreiller propres, deux couvertures propres et un oreiller (mis à bord séparément). Cependant, les dispositions de l'article R14 sur les aires de repos de l'équipage de même que les lettres d'entente n°s 18, 22 et 31 ne s'appliquent pas. Lorsqu'il n'y a pas d'aire de repos de l'équipage, les membres d'équipage sont autorisés à dormir à l'une des dernières places vendues. Leur siège doit être en position verticale ou inclinée seulement.

En d'autres termes, les membres d'équipage ne sont pas autorisés à dormir en position allongée aux dernières places vendues. De plus, il leur est interdit de dormir dans toute autre rangée vide, ou encore dans un fauteuil ou une suite du service Super Affaires.

Nota 2 : L'équipage est autorisé à dormir pendant au plus une heure, pendant sa pause PNC, conformément à la politique de la Société, telle qu'elle est publiée dans ePub, dans le cas de tout segment de vol qui n'est pas considéré comme un long-courrier, dont la durée prévue ou révisée le jour du départ excède sept (7) heures mais ne dépasse pas huit (8) heures, du départ à l'arrivée. Lorsque l'appareil est doté d'aires de repos de l'équipage, les membres d'équipage ne sont autorisés à dormir qu'à ces endroits.

Nota 3 : Le personnel de cabine n'est autorisé à dormir en vertu des dispositions du nota 2 ci-dessus que si les conditions de vol le permettent et que le service est assuré conformément aux spécifications d'Air Canada. Aucune circonstance n'autorise le personnel de cabine à modifier les spécifications relatives au service afin de dormir conformément au nota 2.

La disposition du paragraphe L28.02 relative aux hôtels ne s'applique pas.

- L28.02 Si les dernières places vendues ne sont pas disponibles, les membres du personnel de cabine peuvent demander une chambre d'hôtel à leur arrivée à Toronto. Dans ce cas, la période de service et les frais de repas prennent fin quinze minutes (15 min) après l'arrivée à Toronto.
- L28.03 Les dispositions susmentionnées s'appliquent aux vols Toronto–Barbade/Montréal–Vancouver/ Toronto–Caracas, s'ils sont assurés la nuit.
- L28.04 Les dispositions susmentionnées s'appliquent aux liaisons suivantes, lorsqu'elles sont assurées entre vingt-deux heures (22 h) et huit heures (8 h).

Toronto – Honolulu – Toronto
Honolulu – Sydney – Honolulu
Vancouver – Beijing – Vancouver

LETTRE D'ENTENTE N° 30 – RÉGIMES DE RETRAITE

La présente lettre d'entente établit les conditions relatives à la retraite qui s'appliquent à tous les employés représentés par l'unité de négociation du SCFP – Composante Air Canada.

Aux fins de la présente lettre d'entente, « employés d'Air Canada représentés par le SCFP » désigne les employés représentés par le SCFP autres que les anciens employés des Lignes aériennes Canadien International Ltée (ci-après nommée « Canadien International »). « Employés de Canadien International représentés par le SCFP » désigne les employés représentés par le SCFP qui étaient au service de Canadien International le 30 juin 2000.

La présente lettre d'entente rend nulle et non avenue la lettre d'entente n° 11 de la Convention collective entre les employés de Canadien International représentés par le SCFP et Canadien International.

La lettre d'entente n° 3 de la Convention collective entre Air Canada et les employés représentés par le SCFP continue de s'appliquer, sauf pour ce qui est des paragraphes L3.06 et L3.07, rendus nuls et non avenues par la présente lettre d'entente.

Convention de retraite

1. La convention de retraite correspond au régime ou aux régimes agréés, tels qu'ils sont prévus aux paragraphes 2 à 4 de la présente lettre d'entente.
2. La Société peut établir un régime satellite pour le versement de certaines prestations de retraite aux employés d'Air Canada ou de Canadien International représentés par le SCFP conformément aux négociations actuelles ou antérieures. La Société établit les conditions du régime satellite et détermine les prestations à y inclure. Dans la mesure où ces prestations ne proviennent pas du régime satellite, elles proviennent du régime de retraite d'Air Canada ou de Canadien International, à moins d'indications contraires dans la présente lettre d'entente.
3. L'établissement du régime satellite doit être approuvé par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).
4. En fonction d'une date établie par la Société, mais qui ne peut être ultérieure au 1^{er} janvier 2006, la Société doit retirer du régime de retraite d'Air Canada les employés de la Société en service actif et inactif représentés par le SCFP et fusionner cette portion du régime de retraite d'Air Canada avec le régime de retraite SCFP – Canadien afin de créer le nouveau régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP. La Société doit également fusionner le régime satellite avec le nouveau régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP.
5. Un comité de retraite doit être constitué pour le régime satellite et le nouveau régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP. Les comités de retraite ont les mêmes rôles et responsabilités que le Comité consultatif sur la pension, comme il est décrit dans la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*.
6. Les conjoints de même sexe sont reconnus aux termes de la convention de retraite conformément aux lois applicables.

Prestations de retraite pour les employés d'Air Canada représentés par le SCFP

7. En date du 1^{er} janvier 2003, les prestations de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP qui ont pris leur retraite, qui ont quitté la Société ou qui sont décédés le 1^{er} novembre 2001 ou après sont payables au titre de la convention de retraite et doivent être calculés selon la formule 1,75 %/2 % pour toutes les années de service ouvrant droit à pension. La différence entre la formule 1,5 %/2 % et la formule 1,75 %/2 % est payée à même les produits opérationnels de la Société pendant la période comprise entre le 1^{er} novembre 2001 et le 31 décembre 2002.

8. En date du 1^{er} janvier 2003, les prestations de retraite des employés représentés par le SCFP et travaillant à ZIP en vertu de la lettre d'entente n° 24 qui ont pris leur retraite, qui ont quitté la Société ou qui sont décédés le 1^{er} janvier 2003 ou après sont payables au titre de la convention de retraite et doivent être calculées selon la formule 1,75 %/2 % pour toutes les années de service futures ouvrant droit à pension.
9. Les employés d'Air Canada représentés par le SCFP et les membres du personnel de cabine représentés par le SCFP qui travaillent à ZIP en vertu de la lettre d'entente n° 24 continuent d'être tenus de cotiser à la convention de retraite à hauteur de 4,5 %/6 %. Toutefois, la Société et le Syndicat conviennent de porter en arbitrage le problème du niveau de cotisation négocié en 1999. Si l'arbitre tranche en faveur du Syndicat, le niveau de cotisation doit demeurer à 4,5 %/6 %. Si l'arbitre tranche en faveur de la Société, le niveau de cotisation augmentera à 5,25 %/6 % le 1^{er} juillet 2005.
10. Dans le cas des participants qui ont pris leur retraite, qui ont quitté la Société ou qui sont décédés le 1^{er} janvier 2003 ou après, le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension utilisé dans le calcul des prestations de retraite en ce qui concerne la durée totale des services en vertu de la convention de retraite doit être égal à quatre-vingt mille dollars (80 000 \$) pour toutes les années.
11. Le 1^{er} janvier 2003, un participant retraité admissible ou un survivant admissible reçoit une somme forfaitaire, payable à même les produits opérationnels de la Société, correspondant à douze (12) fois l'augmentation mensuelle de la prestation de retraite qui aurait été accordée si l'augmentation prévue aux paragraphes L3.11 et L3.12 avait été appliquée le 1^{er} janvier 2003.
12. Le 1^{er} janvier 2004, le 1^{er} janvier 2005, le 1^{er} janvier 2006 et le 1^{er} janvier 2007, les prestations de retraite payables en vertu de la convention de retraite aux participants retraités et aux survivants admissibles sont augmentées selon les paragraphes L3.11 et L3.12. Toutefois, les prestations de retraite augmentées le 1^{er} janvier 2004 doivent être calculées comme si une augmentation avait été accordée le 1^{er} janvier 2003 conformément aux paragraphes L3.11 et L3.12.
13. À la discrétion de la Société, plutôt que de prévoir les améliorations accordées à l'article 11 de la présente lettre d'entente, les prestations de retraite payables au titre de la convention de retraite aux participants retraités admissibles et aux survivants admissibles sont augmentées le 1^{er} janvier 2003 conformément aux paragraphes L3.11 et L3.12.
14. Air Canada a convenu d'offrir de nouveau aux employés d'Air Canada représentés par le SCFP autres que les anciens employés de Canadien International représentés par le SCFP, pendant l'année civile 2004, l'occasion de racheter un congé de maternité ou un congé parental, du service à temps partiel admissible ou des congés spéciaux approuvés, en vertu des conditions déjà approuvées par la Société.

Prestations de retraite pour les employés de Canadien International représentés par le SCFP

15. En date du 1^{er} juin 2000 et pour les années de service suivant cette date seulement, la convention de retraite des employés de Canadien International représentés par le SCFP prévoit les mêmes prestations et les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux employés d'Air Canada représentés par le SCFP. Plus particulièrement, les prestations de retraite des employés de Canadien International représentés par le SCFP, qui ont pris leur retraite, qui ont quitté la Société ou qui sont décédés le 1^{er} janvier 2003 ou après sont payables en vertu de la convention de retraite et calculées selon la formule $1,75\%/2\%$ pour les années de service ouvrant droit à pension depuis le 1^{er} juin 2000. La formule de calcul des prestations relative aux années de service ouvrant droit à pension avant le 1^{er} juin 2000 demeure à $1,375\%/2\%$.
16. Sous réserve de l'approbation réglementaire, les prestations de retraite des employés de Canadien International représentés par le SCFP, qui ont pris leur retraite, qui ont quitté la Société ou qui sont décédés entre le 1^{er} novembre 2001 et le 31 décembre 2002 sont payables en vertu de la convention de retraite et calculées selon la formule $1,75\%/2\%$ pour les années de service ouvrant droit à pension à compter du 1^{er} juin 2000. Aucune autre modification n'est apportée à leurs prestations de retraite. La formule de calcul des prestations de retraite pour ce qui est du service ouvrant droit à pension avant le 1^{er} juin 2000 demeure à $1,375\%/2\%$. La différence entre la formule $1,375\%/2\%$ et la formule $1,75\%/2\%$ peut être payée à même les produits opérationnels de la Société pendant la période comprise entre le 1^{er} novembre 2001 et le 31 décembre 2002.
17. Les employés de Canadien International représentés par le SCFP qui participent activement à la convention de retraite sont tenus d'y cotiser à hauteur de $4,5\%/6\%$. Toutefois, la Société et le Syndicat acceptent de porter en arbitrage le problème du niveau de cotisation négocié en 1999 conformément au paragraphe 9 ci-dessus. Si l'arbitre tranche en faveur du Syndicat, le niveau de cotisation doit demeurer à $4,5\%/6\%$. Si l'arbitre tranche en faveur de la Société, le niveau de cotisation augmentera à $5,25\%/6\%$ le 1^{er} juillet 2005.
18. Les employés de Canadien International représentés par le SCFP qui n'ont jamais adhéré au régime de retraite SCFP – Canadien ou qui se sont retirés de ce régime sont tenus d'adhérer à la convention de retraite ou de recommencer à y participer activement au plus tard à la date d'établissement du nouveau régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP, sauf pour les anciens employés de Canadien International qui ont cinquante-cinq (55) ans ou plus le 1^{er} octobre 2002. Ces derniers ont l'occasion unique de ne pas adhérer à la convention de retraite d'Air Canada.
19. Dans le cas des employés de Canadien International représentés par le SCFP qui ont pris leur retraite, qui ont quitté la Société ou qui sont décédés le 1^{er} janvier 2003 ou après, le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension utilisé dans le calcul des prestations de retraite en ce qui concerne la durée totale des services en vertu de la convention de retraite doit être égal à quatre-vingt mille dollars (80 000 \$) pour toutes les années.

20. Le 1^{er} janvier 2003, un participant retraité admissible ou un survivant admissible reçoit une somme forfaitaire, payable à même les produits opérationnels de la Société, correspondant à douze (12) fois l'augmentation mensuelle de la prestation de retraite qui aurait été accordée si l'augmentation prévue aux paragraphes L3.11 et L3.12 avait été appliquée le 1^{er} janvier 2001, le 1^{er} janvier 2002 et le 1^{er} janvier 2003, à condition que l'augmentation du 1^{er} janvier 2001 soit égale à onze douzième (11/12^e) de l'augmentation calculée conformément aux paragraphes L3.11 et L3.12. Toutefois, le paiement du 1^{er} janvier 2003 doit être calculé comme si une augmentation conforme aux paragraphes L3.11 et L3.12 avait été accordée le 1^{er} janvier 2001, le 1^{er} janvier 2002 et le 1^{er} janvier 2003.
21. Le 1^{er} janvier 2004, le 1^{er} janvier 2005, le 1^{er} janvier 2006 et le 1^{er} janvier 2007, les prestations de retraite payables en vertu de la convention de retraite aux participants retraités et aux survivants admissibles sont augmentées selon les paragraphes L3.11 et L3.12. Toutefois, les prestations de retraite augmentées le 1^{er} janvier 2004 doivent être calculées comme si une augmentation avait été accordée le 1^{er} janvier 2001, le 1^{er} janvier 2002 et le 1^{er} janvier 2003 conformément aux paragraphes L3.11 et L3.12.
22. À la discrétion de la Société, plutôt que de prévoir les améliorations accordées au paragraphe 21 de la présente lettre d'entente, les prestations de retraite payables au titre de la convention de retraite aux participants retraités et aux survivants admissibles sont augmentées le 1^{er} janvier 2003 conformément aux paragraphes L3.11 et L3.12.
23. La Société peut harmoniser les prestations accessoires prévues par la convention de retraite pour faciliter l'administration et la communication de la convention de retraite. Cette harmonisation n'a pas pour effet de faire baisser la valeur actuarielle des prestations payables.
24. Un employé de Canadien International représenté par le SCFP qui est âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus et qui compte quatre-vingts (80) points peut prendre une retraite anticipée non réduite au titre de la convention de retraite, sous réserve du consentement de la Société, lequel ne peut être indûment refusé. Si un participant prend sa retraite avant d'atteindre cinquante-cinq (55) ans ou quatre-vingts (80) points, les prestations de retraite relatives aux années de service ouvrant droit à pension avant le 1^{er} janvier 2003 sont calculées conformément aux dispositions applicables le 31 décembre 2002 en vertu du régime de retraite SCFP – Canadien.
25. Le paragraphe 3 de la lettre d'entente n° 11, qui fait partie intégrante de la Convention collective n° 2 visant les employés de Canadien, ne s'applique pas aux départs à la retraite postérieurs au 1^{er} janvier 2003.
26. L'employé de Canadien International représenté par le SCFP qui prend sa retraite, qui décède ou qui quitte la Société avant l'expiration de la Convention et qui compte au moins vingt-cinq (25) années de service ouvrant droit à pension doit financer un maximum de cinquante pour cent (50 %) des prestations de retraite accumulées à la date du départ à la retraite, du décès ou de la cessation d'emploi.

27. Les employés de Canadien International représentés par le SCFP peuvent racheter une prestation supplémentaire égale à 0,375 % du maximum des gains annuels moyens de fin de carrière ouvrant droit à pension pour les années de service ouvrant droit à pension avant le 1^{er} juin 2000.

Le programme de rachat doit être mis en œuvre en 2003 et les employés qui désirent racheter des prestations supplémentaires auront quatre (4) mois pour faire leur choix. Le rachat de prestations supplémentaires ne doit entraîner aucun coût pour la Société. Cette option est assujettie aux exigences et aux restrictions prévues par les lois applicables et doit être exercée conformément aux pratiques administratives établies par la Société.

28. Les employés de Canadien International représentés par le SCFP qui n'ont jamais adhéré au régime de retraite SCFP – Canadien ou qui se sont retirés de ce régime ont la possibilité, lorsqu'ils adhèrent au régime, de racheter des années de service ouvrant droit à pension pour la période entre le 1^{er} juin 2000 et la date de la prise d'effet de leur adhésion au régime. Les prestations pour ces années de service sont calculées selon la formule 1,75 %/2 %. L'employé est tenu de cotiser pour ces années de service un montant correspondant à 4,5 % du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGPA) et à six pour cent (6 %) du salaire au-delà du MGPA, multiplié par le nombre d'années de service (complètes ou partielles) rachetées. Le salaire et le MGPA utilisés pour calculer les cotisations de rachat sont ceux qui s'appliquent durant l'année civile qui précède l'année où le participant adhère au régime. La décision de racheter des années de service écoulées doit être prise par le participant au moment de l'adhésion au régime. Le rachat de cette prestation supplémentaire est assujetti aux exigences et aux restrictions prévues par les lois applicables et doit être effectué conformément aux pratiques administratives établies par la Société.

**LETTRÉ D'ENTENTE N^o 31 –
OBJET : AIRES DE REPOS DE L'ÉQUIPAGE À BORD DES 767-300**

La présente confirme que les parties conviennent d'agréer d'un commun accord les aires de repos de l'équipage actuellement utilisées à bord des 767-300. La Société convient de ne pas retirer les aires de repos de l'équipage installées à bord des appareils assurant des liaisons visées par l'article R14.

La présente lettre confirme également que deux (2) sièges en J séparés par un rideau sont considérés comme une aire de repos de l'équipage appropriée conformément à l'article R14, à bord des 767-300 qui ne sont pas dotés d'une aire du repos de l'équipage. Ces appareils ne doivent être utilisés que pour les liaisons visées par l'article R14 lorsqu'aucun appareil doté d'une aire de repos de l'équipage n'est disponible. Seuls les sièges individuels de la cabine J peuvent servir à cette fin (les rangées 5 et 6 ou leur équivalent à bord d'un appareil reconfiguré).

La Société prend les engagements suivants :

1.   bord de ces appareils, les courriers sont assurés par une équipe de huit (8) personnes, dont deux (2) chefs de cabine.
2. L'équipage a accès à une aire de repos au cours des deux (2) segments du courrier, peu importe l'admissibilité de chaque segment en vertu de l'article R14.

3. Les courriers assurés par ces appareils comportent une période de repos en escale d'au moins dix-huit heures (18 h).

Le Syndicat accepte de retirer son grief actuellement entre les mains de l'arbitre Mitchnick sous toutes réserves et sans précédent en ce qui a trait à la position des parties dans cette affaire.

Si la Société acquiert de nouveaux 767-300 pour assurer des liaisons visées par l'article R14, les parties doivent discuter et tenter de s'entendre sur des aires de repos agréées d'un commun accord conformément au sous-alinéa R14.01.01.02. Si les parties sont incapables de parvenir à une entente, le Syndicat peut formuler un nouveau grief ou réactiver celui qui est actuellement entre les mains de l'arbitre Mitchnick.

LETTRE D'ENTENTE N° 33 – EXPLOITATION SUR BEIJING PAR 767-300
--

L33.01 Afin de régler la question des vols au départ et à destination de Beijing assurés par 767-300, la Société accepte, sous toutes réserves et sans créer de précédent, que ces vols, quand ils sont assurés durant les mois programmés d'octobre et de mars, soient désignés comme des vols visés par l'article R14.

L33.02 Puisque les mois programmés de novembre à février comprennent un plus grand nombre de vols excédant onze heures trente minutes (11 h 30 min) comparativement aux mois programmés du printemps et de l'été, la Société accepte également, sous toutes réserves et sans créer de précédent, que pour ces quatre (4) mois programmés chaque année, l'effectif de bord des vols sur Beijing assurés par 767-300 soit augmenté de un (1) membre du personnel de cabine, jusqu'à concurrence de huit (8). Durant les mois programmés de novembre à février, ces vols ne sont pas considérés comme des vols visés par l'article R14.

NOTA : Pendant une période de deux (2) ans, à compter du premier mois programmé suivant la ratification de la Convention collective entrant en vigueur le 1^{er} avril 2011, les dispositions du paragraphe L33.02 sur l'effectif de bord ne s'appliquent pas, et les vols sur Beijing exploités par 767-300 sont assurés par sept (7) membres du personnel de cabine, à savoir un (1) chef de cabine et six (6) agents de bord. Toutefois, les dispositions relatives au repos de l'équipage de l'article R14 s'appliquent.

**LETTRE D'ENTENTE N° 35 –
AJUSTEMENT AU COÛT DE LA VIE ET « MOI AUSSI »**

L35.01 Aux dates d'entrée en vigueur des augmentations annualisées acceptées par les parties et précisées à l'article 5 de la Convention collective, les augmentations salariales peuvent faire l'objet de nouvelles négociations si :

i. d'autres agents négociateurs (APAC, ALPA, TCA, AIMTA ou CALDA) ont négocié un taux supérieur en vigueur avant l'échéance de la Convention collective du SCFP;

ou

ii. l'indice des prix à la consommation de l'année précédente dépasse les augmentations salariales de plus de un pour cent (1,0 %) pour l'une ou l'autre des trois (3) années civiles mentionnées à l'article 5 de la Convention collective.

Nota : Si d'autres agents négociateurs obtiennent un pourcentage d'augmentation supérieur en raison d'une amélioration mesurable de la productivité ou de changements aux règles relatives au travail, cela sera pris en compte si les salaires doivent faire l'objet de nouvelles négociations.

**LETTRE D'ENTENTE N° 38 –
PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES**

1. Advenant le versement d'une somme aux pilotes en vertu du régime de participation aux bénéfices de l'Association des pilotes d'Air Canada pour une année donnée, le personnel de cabine d'Air Canada et celui d'Air Canada Rouge auront droit à une partie des bénéfices nets ajustés (tels qu'ils sont définis dans le régime de participation aux bénéfices de l'Association des pilotes d'Air Canada) pour la dite année, conformément au régime de participation aux bénéfices du personnel de cabine (ci-après le « Régime du personnel de cabine »), correspondant à un montant déterminé par le conseil d'administration d'Air Canada. Le conseil d'administration d'Air Canada détermine chaque année les critères d'admissibilité pertinents.
2. Lorsque des paiements doivent être versés aux termes du Régime du personnel de cabine, la moyenne des versements au personnel de cabine ne doit pas être inférieure, en pourcentage de crédits pour rémunération de vol et de garanties (exclusion faite des primes et des dépenses) à la moyenne des versements, en pourcentage de la rémunération de base (exclusion faite du paiement d'heures supplémentaires, de primes et d'autres paiements semblables) des employés représentés par Unifor au sein de l'unité de négociation des agents – Ventes et Service clientèle ou de ceux représentés par l'AIMTA au sein de l'unité de négociation de l'ATESO.

3. Les sommes dues aux termes du Régime du personnel de cabine sont déterminées au plus tard le 30 avril de chaque année par le conseil d'administration d'Air Canada et versées au plus tard le 30 juin de la même année.
4. Le Régime du personnel de cabine entre en vigueur à l'année financière 2015 du Régime.

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 39 –
SYSTÈME DE PROGRAMMATION PRÉFÉRENTIELLE (SPP)**

Le nouveau SPP attribue aux membres du personnel de cabine des horaires mensuels sur la base de préférences par ancienneté, satisfaites par ordre d'ancienneté, mais les parties conviennent que les exigences de langue et de composition des équipages liées à l'exploitation qui ont été établies par la Société doivent être satisfaites.

Le nouveau SPP a pour but de laisser moins de un (1) vol hors programme tout en respectant la sélection en fonction de l'ancienneté de tous les agents de même que les exigences de langue et de composition des équipages liées à l'exploitation qui ont été établies par la Société.

- a) La Société et le Syndicat doivent rapidement choisir un nombre égal de représentants afin de former un comité de personnes chargées d'évaluer le nouveau SPP et de s'entendre sur son contenu. Si le Comité ne parvient pas à s'entendre dans les six (6) mois suivant la date de ratification de la Convention, la sélection du SPP doit être soumise à un processus de médiation afin d'en venir à une décision dans un délai de soixante (60) jours. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre pendant la période de médiation, le processus de demande de postes reste en vigueur.
- b) Les parties conviennent de se rencontrer pour modifier les dispositions appropriées de la Convention collective notamment, sans limiter la portée générale de ce qui précède, la Réglementation des programmes de vols, avant l'affranchissement de la LACC et la mise en œuvre du système.

La Convention collective est modifiée de façon à :

- programmer tous les vols;
- établir les crédits de congé annuel à deux heures cinquante-cinq minutes (2 h 55);
- établir les crédits de réserve à deux heures trente-cinq minutes (2 h 35).

Devant l'impossibilité pour les parties de s'entendre sur les modifications appropriées à apporter aux dispositions de la Convention collective, la question est soumise à une procédure d'arbitrage des différends devant un arbitre mutuellement choisi par les parties.

**LETTRE D'ENTENTE N° 41 –
RELEVÉ DES HEURES DE TRAVAIL POUR L'ÉTABLISSEMENT DU RELEVÉ
D'EMPLOI**

En se fondant sur une analyse de la Convention collective, des règles de travail et du système de crédits de rémunération, les parties conviennent que la présente lettre d'entente a été rédigée pour répondre aux exigences en matière de présentation de rapports du paragraphe 10.(1) du règlement sur l'assurance-emploi afin de fournir des preuves des heures travaillées par les membres du personnel de cabine d'Air Canada pour lesquelles ils ont été rémunérés.

Les parties conviennent que les formules simples présentées dans la présente lettre d'entente sont nécessaires pour la préparation des rapports destinés aux gouvernements pour les raisons suivantes :

- a) Le système de rémunération actuel d'Air Canada, qui est basé sur un minimum mensuel garanti (MMG) et les crédits de rémunération qui y sont associés, ne permet pas d'indiquer toutes les heures de travail qu'ont effectuées les membres du personnel de cabine et pour lesquelles ils ont été rémunérés.
- b) Le système de rémunération actuel d'Air Canada est une structure de rémunération de longue date conçue pour gérer des règles de travail extrêmement complexes. Les systèmes actuels de rémunération et de suivi des opérations qui sont basés sur des systèmes à l'échelle de l'industrie n'ont jamais été conçus pour indiquer toutes les heures travaillées visées par ce type de système de rémunération.

Par conséquent et afin d'indiquer les heures assurables sur les relevés d'emploi des membres du personnel de cabine, les parties conviennent d'utiliser les formules suivantes :

- a) Toutes les heures de vol effectuées (peu importe le salaire) multipliées par un facteur de deux (2) reflétant en moyenne la somme des heures de service effectuées et rémunérées, plus les heures de travail rémunérées au titre du MMG. Aux fins de la cette détermination, le salaire moyen appliqué aux crédits de congé de maladie est converti en une (1) journée égale à cent soixante-quinze minutes (175 min).

Exemple : Soixante-dix heures (70 h) payées au plein salaire, plus quatre heures (4 h) payées à la moitié (1/2) du taux de salaire, se traduisent par soixante-quatorze heures (74 h) reconnues multipliées par deux (2), à savoir cent quarante-huit heures (148 h).

- b) Les membres du personnel de cabine en affectation spéciale au sol (autre qu'une affectation temporaire pendant la grossesse ou l'allaitement) se voient créditer à raison de cinq heures (5 h) par jour civil au cours du mois programmé.

Exemple : Au cours d'un mois programmé de trente (30) jours, cinq heures (5 h) x trente (30) égale cent cinquante heures (150 h).

- c) Pour les affectations pendant la grossesse ou l'allaitement, l'employé est crédité des heures réelles de travail.

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente est sous toutes réserves et sans précédent en ce qui a trait à toute autre question. De plus, les parties conviennent que la présente lettre d'entente clarifie les droits des employés, mais qu'elle ne modifie ni ne réinterprète la Convention collective de quelque façon que ce soit.

Signée en ce 19^e jour de mars 2004.

Pour le SFCP

Pour Air Canada

**LETTRE D'ENTENTE N° 43 –
DROITS À INDEMNITÉ DE REPAS**

entre
**le Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada
(le « Syndicat »)**

et

**Air Canada
(la « Société »)**

Objet : Droits à indemnité de repas

La présente entente a pour but de clarifier les règles relatives aux droits à indemnité de repas à bord de tous les « vols transocéaniques » et de s'assurer que les membres du personnel de cabine se nourrissent lorsqu'ils sont en service.

1. Pour accroître la précision et la transparence en ce qui a trait aux droits à indemnité de repas, Air Canada accepte d'exposer clairement ces droits pour les courriers prévus dans les programmes mensuels.
2. Lorsqu'un vol arrive à un point de repos en escale durant une période de repas reconnue, les membres du personnel de cabine affectés au vol reçoivent l'indemnité de repas du point de repos en escale.
3. Lorsqu'un vol part d'un point de repos en escale durant une période de repas reconnue, les membres du personnel de cabine affectés au vol reçoivent l'indemnité de repas du point de repos en escale.
4. Les indemnités de repas à un point de repos en escale sont versées conformément aux périodes de repas reconnues. De plus, une indemnité de repas pour repos en escale est versée lorsqu'un vol part à l'intérieur d'une période tampon de soixante minutes (60 min), comme suit :

5.

Indemnité de repas	Ajout d'une période tampon de soixante minutes (60 min)	Période de repas reconnue
Petit-déjeuner	De sept heures (7 h) à sept heures cinquante-neuf (7 h 59)	De huit heures (8 h) à neuf heures trente (9 h 30)
Déjeuner	De onze heures trente (11 h 30) à midi vingt-neuf (12 h 29)	De midi trente (12 h 30) à treize heures trente (13 h 30)
Dîner	De dix-sept heures (17 h) à dix-sept heures cinquante-neuf (17 h 59)	De dix-huit heures (18 h) à dix-neuf heures trente (19 h 30)
Collation	De vingt-deux heures (22 h) à vingt-deux heures cinquante-neuf (22 h 59)	De vingt-trois heures (23 h) à une heure (1 h)

6. Plus précisément, les indemnités de repas au point de repos en escale sont les suivantes :

Heure d'arrivée prévue au point de repos en escale	Indemnités de repas au point de repos en escale le jour de l'arrivée
Arrivée avant 12 h 30*	petit-déjeuner, déjeuner, dîner, collation
Arrivée entre 12 h 30 et 13 h 30	déjeuner, dîner, collation
Arrivée après 13 h 30	dîner, collation

Heure de départ prévue du point de repos en escale	Indemnités de repas au point de repos en escale le jour du départ
Départs entre 7 h et 11 h 29	petit-déjeuner
Départs entre onze heures trente (11 h 30) et seize heures cinquante-neuf (16 h 59)	petit-déjeuner, déjeuner
Départs entre dix-sept heures (17 h) et vingt et une heure cinquante-neuf (21 h 59)	petit-déjeuner, déjeuner, dîner
Départs entre vingt-deux heures (22 h) et une heure (1 h)	petit-déjeuner, déjeuner, dîner, collation

*Pour ces vols, Air Canada verse des indemnités de petit-déjeuner, de déjeuner, de dîner et de collation au point de repos en escale pour le jour de l'arrivée, à condition que le temps de vol soit inférieur à dix heures (10 h).

NOTA : Tous les autres jours de repos en escale (sauf les jours d'arrivée à un point de repos en escale et de départ d'un point de repos en escale), les membres du personnel de cabine reçoivent des indemnités de repas pour les quatre (4) périodes de repas.

7. À l'exception de la préparation des plateaux, la qualité et la quantité des repas mis à bord pour les membres du personnel de cabine doivent être sensiblement les mêmes que celles des repas mis à bord pour les passagers de classe J ou du service Super Affaires. La préparation des plateaux pour les repas mis à bord doit être sensiblement la même que celle prévue pour les passagers de classe Y.
8. Un repas froid comprend un sandwich ou sandwich roulé, un fruit, des légumes ou une salade, ainsi qu'une barre de céréales ou barre énergisante, ou encore d'autres aliments essentiellement semblables. Si Air Canada ne met pas de repas froid à bord, comme prévu à l'article 8 ci-après, les membres du personnel de cabine reçoivent l'indemnité de déjeuner de la ville où le repas froid aurait dû être mis à bord.
9. Les repas mis à bord sont les suivants :

Durée du tronçon de vol prévu	Repas mis à bord
De cinq heures (5 h) à neuf heures cinquante-neuf minutes (9 h 59 min)	Un repas chaud, une collation, fruit
De dix heures (10 h) à treize heures cinquante-neuf minutes (13 h 59 min)	2 repas chauds, 1 collation, fruit
De quatorze heures (14 h) à quinze heures cinquante-neuf minutes (15 h 59 min)	2 repas chauds, 1 repas froid, fruit
Seize heures (16 h) et plus*	2 repas chauds, 1 repas froid, 1 collation, 2 fruits

*Si l'espace de rangement limité empêche le service des repas indiqués, les parties se rencontrent en vue de régler les différends. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, la question est soumise à M. Teplitsky aux fins de résolution.

10. a) Si la Société ne met pas de repas à bord en quantité nécessaire, le chef de cabine remplit le formulaire A annexé aux présentes, qui certifie que le repas n'a pas été fourni aux membres du personnel de cabine. Lorsqu'ils présentent leur demande d'indemnité de repas, les membres du personnel de cabine doivent joindre une copie du formulaire A. Air Canada paie aux membres du personnel de cabine l'indemnité de repas de la ville où le repas aurait dû être mis à bord.
 - (a) Si Air Canada ne reçoit pas de préavis suffisant pour mettre à bord des repas spéciaux requis en raison de restrictions alimentaires ou pour des raisons religieuses ou médicales, les membres du personnel de cabine doivent fournir leur propre nourriture, pour laquelle ils reçoivent les indemnités de repas appropriées de la ville ou des villes où les repas auraient dû être mis à bord.
11. Dans la mesure du possible, Air Canada fournit un délai raisonnable pour la préparation et la consommation de tout repas mis à bord.

12. Retards

a) Au point de repos en escale

- i) Lorsqu'un vol qui doit arriver avant une période de repas reconnue est retardé, les membres du personnel de cabine continuent de recevoir l'indemnité de repas de repos en escale prévu.
- ii) Lorsqu'un vol qui doit arriver durant une période de repas reconnue est retardé, les membres du personnel de cabine continuent de recevoir l'indemnité de repas de repos en escale prévu.
- iii) Lorsqu'un vol est retardé au départ d'un point de repos en escale, les membres du personnel de cabine reçoivent toutes les indemnités de repas de repos en escale qui découlent du retard au point de repos en escale. Les membres du personnel de cabine n'ont pas droit à une indemnité de repas supplémentaire à la base d'affectation découlant du même retard.

b) À la base d'affectation

Si en raison d'un retard les membres du personnel de cabine doivent être de service à leur base d'affectation durant toute une période de repas reconnue, ils reçoivent l'indemnité de repas applicable. Cette obligation ne s'applique pas si Air Canada avise les membres du personnel de cabine au moins deux heures trente minutes (2 h 30 min) avant l'heure de départ prévue ou si elle les avise suffisamment à l'avance pour leur permettre de ne pas se rendre à l'aéroport.

c) Vols reportés

Nonobstant le paragraphe a), si le départ d'un vol retardé à la base d'affectation est remis six heures (6 h) ou plus après l'heure de départ prévue, et si l'équipage d'origine a été avisé conformément au paragraphe 11 b) ci-dessus ou si un nouvel équipage a été affecté au vol, le droit à indemnité de repas pour le repos en escale est rajusté en fonction du nouvel horaire.

13. Escales

Lorsque les membres du personnel de cabine sont de service durant toute la période de repas reconnue (sauf la période tampon mentionnée à l'article 4) et font une escale de quatre-vingt-dix minutes (90 min) ou plus, ils reçoivent l'indemnité de repas applicable à l'escale à condition qu'aucun repas n'ait été mis à bord avant l'escale pour la période de repas qui fait l'objet d'une demande d'indemnité. Personne ne peut recevoir plus de quatre (4) indemnités de repas par jour.

14. Règlement des différends

Les parties s'entendent sur un mécanisme final et exécutoire pour régler tous les différends portant sur des indemnités de repas ou sur des moins-payés ou des trop-payés présumés. Toutes les retenues effectuées en vertu de ce processus sont des « retenues autorisées » aux fins du sous-alinéa 254.1(2)(b) du *Code canadien du travail*.

Étape 1 – Le personnel de cabine ou la Société présente une réclamation par écrit au moyen du formulaire B annexé aux présentes. La réclamation doit être soumise dans les douze (12) mois suivant le moins-payé ou le trop-payé présumé. Les réclamations déposées après ce délai ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Étape 2 – Dans les trente (30) jours suivant la réception de la réclamation, le service destinataire doit indiquer par écrit s'il paiera la réclamation. Si le service destinataire conteste la réclamation, il doit fournir par écrit des justifications concises de son refus. La réponse et les justifications doivent être consignées sur le formulaire B.

Étape 3 – Si les parties ne parviennent pas à résoudre le problème, M. Martin Teplitsky ou son délégué doit entendre la cause et rendre une décision dans les quinze (15) jours suivant le refus écrit de la demande. Les auditions se tiennent par téléconférence ou par toute autre méthode déterminée par M. Martin Teplitsky ou son délégué.

Nota 1 : Si les membres du personnel de cabine établissent qu'il y a eu un moins-payé, Air Canada paie le montant à la période de paie applicable suivante. Air Canada accepte d'annuler les frais d'administration pour permettre aux membres du personnel de cabine de traiter les réclamations de trop-payés présentées par la Société. Sur le relevé de rémunération, Air Canada indique explicitement les remboursements de moins-payés et les retenues pour trop-payés découlant des droits à indemnité de repas.

Nota 2 : Si Air Canada démontre qu'il y a eu un trop-payé, les membres du personnel de cabine peuvent rembourser ce montant en versements de quarante dollars (40 \$) par mois. Air Canada déduit le remboursement par versements, à moins de circonstances exceptionnelles, comme une blessure ou une maladie, qui empêchent le membre du personnel de cabine d'être en service actif. Dans ces circonstances, le calendrier de remboursement est suspendu jusqu'à ce que le membre du personnel de cabine retourne au service actif.

Nota 3 : Air Canada et le Syndicat se partagent équitablement les frais d'arbitrage associés au processus de règlement des différends.

15. Air Canada s'engage à n'exiger aucun trop-payé présumé et à ne compenser aucun trop-payé présumé de frais exigibles, sauf ceux découlant du processus de règlement des différends indiqué au paragraphe 13 ci-dessus.
16. Air Canada s'engage à mettre en œuvre les conditions du présent protocole d'accord pour le mois programmé suivant la ratification, prévue pour le mois de février 2005.
17. Tous les griefs portant sur les droits à indemnité de repas présentés entre le 30 septembre 2004 et la mise en œuvre de la Convention sont traités conformément au processus de règlement des différends énoncé ci-dessus. Dans ces cas, le Syndicat continue d'invoquer la Convention collective, les décisions arbitrales et les pratiques antérieures.
18. Rien dans la présente convention ne modifie la Convention collective en vigueur.

19. M. Martin Teplitsky reste compétent relativement à la mise en œuvre, à l'application ou à l'interprétation du présent protocole d'accord ainsi qu'aux dispositions connexes en vertu de la Convention collective en vigueur.
20. Les deux parties doivent ratifier la version définitive du protocole d'accord.

Signé ce 21^e jour de décembre 2004, à Toronto.

Composante Air Canada du SCFP
Pamela Sachs, présidente

Air Canada
Jane MacGregor

**LETTRE D'ENTENTE N° 44 –
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

ENTRE :

Le Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada
(le « Syndicat »)

et

Air Canada
(« la Société »)

ATTENDU QUE les parties reconnaissent la nécessité de régler les griefs de façon rapide et en temps opportun afin d'améliorer les relations du travail;

ATTENDU QUE les parties conviennent d'adapter leur procédure de règlement des griefs et d'arbitrage modifiée pour toute la durée de la Convention collective actuelle;

ATTENDU QUE cette procédure de règlement des griefs et d'arbitrage modifiée a préséance sur les articles de la Convention collective sur lesquels elle a une incidence directe;

POUR CES MOTIFS, la Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. À défaut de règlement satisfaisant à la suite d'une discussion avec un responsable, le Syndicat peut présenter par écrit un grief individuel ou un grief de principe. Au moment de la présentation d'un grief, une copie est envoyée au bureau de l'arbitre en chef. Les parties instruisent le grief selon la procédure de règlement des griefs suivante dans un délai de trente (30) jours :

Griefs – 1^{er} stade : Les griefs individuels concernant l'utilisation des ressources PNC doivent être envoyés au chef de service – Utilisation des ressources PNC ou à son représentant. Tous les autres griefs individuels doivent être envoyés au directeur/chef du Service en vol de la base ou à son représentant désigné.

Griefs – 2^e stade : Les griefs de principe doivent être envoyés au premier directeur – Relations du travail ou à son représentant désigné.

2. Les parties instruisent les griefs de 1^{er} ou 2^e stade dans les trente (30) jours suivant leur présentation. À moins que les parties en conviennent autrement, tous les griefs sont entendus à un seul stade conformément à la procédure de règlement des griefs décrite ci-dessus.

3. Les griefs sont inscrits sur la première liste d'examen mensuel, tenue à jour par l'arbitre en chef, au terme de la période de trente (30) jours suivant la présentation du grief. Chaque partie peut proposer les griefs qui doivent être examinés à l'occasion de chaque examen mensuel. Les parties peuvent convenir, ou l'une ou l'autre des parties peut proposer, de regrouper ou d'entendre ensemble des griefs portant sur des sujets similaires si cela facilite le règlement des griefs. En cas de différend entre les parties quant à la pertinence de regrouper des griefs ou de les entendre ensemble, l'arbitre en chef doit trancher la question. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les griefs à examiner ou sur l'ordre dans lequel les griefs doivent être examinés à l'occasion de chaque examen mensuel, l'arbitre en chef tranche la question, selon l'ordre de priorité suivant :
 - i. Griefs de congédiement
 - ii. Griefs susceptibles de causer un préjudice irréparable
 - iii. Griefs de retour au travail
 - iv. Griefs de nature disciplinaire
 - v. Tous les autres griefs
4. Chaque mois, l'arbitre en chef passe en revue la liste d'examen mensuel et, dans la mesure du possible, s'efforce de régler par la médiation les différends qui figurent sur la liste. Si les différends ne peuvent être réglés par la médiation, l'arbitre en chef doit avoir recours au processus d'arbitrage accéléré, à moins que l'une ou l'autre partie demande ou que l'arbitre en chef exige que le grief soit présenté à l'arbitre en chef ou à un autre arbitre pour faire l'objet d'une instruction approfondie.

Arbitrage :

5. L'arbitre en chef est M. William Kaplan.
6. Sous réserve de l'article 7 ci-dessous, toute référence à un arbitre en chef ou à M. Martin Teplitsky dans la Convention collective renvoie désormais à M. William Kaplan.
7. Les parties conviennent de ce qui suit :
 - i. Il incombe à l'arbitre en chef nommé aux présentes de statuer sur tout grief déposé le 24 juin 2009 ou après cette date.
 - ii. Les griefs présentés avant le 24 juin 2009 doivent être entendus par M. Martin Teplitsky dans le cadre d'un processus de médiation et d'arbitrage accéléré, conformément aux directives données par les parties à M. M. Teplitsky, à savoir a) régler ou trancher le plus grand nombre de griefs possible ou b) déterminer que le ou les griefs doivent être présentés à l'arbitre en chef ou à un autre arbitre pour faire l'objet d'une instruction approfondie. Il incombe à l'arbitre en chef de statuer sur tous les griefs présentés avant le 24 juin 2009 qui n'ont pas encore été réglés ou tranchés par M. M. Teplitsky ou qui n'ont pas été présentés à l'arbitre en chef ou à un autre arbitre pour faire l'objet d'une instruction approfondie le 30 septembre 2009 ou après cette date.

- iii. M. M. Teplitsky reste saisi de toutes les questions concernant des griefs présentés avant le 24 juin 2009 pour lesquels il a rendu une décision indiquant qu'il doit rester saisi de l'affaire et qu'il continue d'exercer le mandat qui lui a été conféré en vertu de l'annexe 4 (SPP) du protocole d'entente daté du 18 mai 2004 ainsi que de l'article 6 du protocole d'accord daté du 18 juin 2004 (sous réserve de la possibilité pour les parties de présenter le grief à M. George Adams comme il est prévu aux présentes), y compris le grief CHQ-08-10 et l'arbitrage sur la vérification du SPP.
 - iv. M. M. Teplitsky reste compétent pour toute autre question dont les parties conviennent.
8. On procède à l'arbitrage conformément à l'article 15; toutefois, l'interrogatoire principal est remplacé par une déclaration écrite de chaque témoin, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement ou que l'arbitre l'autorise. Les parties doivent s'envoyer les déclarations écrites à l'avance.
 9. Le contre-interrogatoire et la réplique se déroulent normalement.
 10. Les parties remettent à l'arbitre un exposé concis du fondement du grief et du fondement du refus, les faits, les documents sur lesquels chaque partie compte s'appuyer, les propositions et les déclarations des témoins. Les autorités peuvent également être indiquées.
 11. Si la Société ou le Syndicat choisit de ne pas présenter un grief à l'arbitre en chef, un arbitre est choisi dans la liste ci-après, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre qui doit entendre une cause donnée, l'arbitre doit être la personne dont le nom suit celui du dernier arbitre choisi pour entendre un grief. Lorsque les parties conviennent qu'un grief doit être instruit en français, ledit grief est entendu par l'un des arbitres bilingues ou francophones (identifiés par un astérisque) figurant dans la liste ci-dessous :

- 1 M^{me} Pamela Picher
- 2 M. Donald Carter
- 3 M^{me} Laura Trachuk
- 4 M^{me} Louisa Davie
- 5 M^{me} Natalie Faucher **
- 6 M. Michel Picher **

Les parties conviennent de sélectionner les noms de trois (3) arbitres à insérer dans la liste au plus tard le 30 septembre 2009. En cas de désaccord, ou si les parties ne parviennent pas à ajouter trois (3) autres arbitres à cette liste, le problème doit être réglé avec l'aide des médiateurs Jacques Lessard et James Farley, c.r.

12. L'arbitre fournit par écrit des justifications concises dans les trente (30) jours suivant l'audition.

13. L'arbitre en chef détient tous les pouvoirs d'arbitre que lui confère l'article 60 du Code canadien du travail. L'arbitre en chef détient la compétence exclusive relativement à tout genre de requête d'ordonnance provisoire autorisée par la Convention collective et le Code canadien du travail, notamment le pouvoir d'interdire des actions jusqu'à ce que le grief en cause ait été entendu. L'arbitre en chef doit entendre les demandes concernant des questions urgentes dans les quarante-huit heures (48 h) suivant la demande et doit rendre une décision ayant force exécutoire à la conclusion de l'audition ou si ce n'est pas possible, dans les vingt-quatre heures (24 h) suivant l'audition.
14. Les parties se partagent également les frais de procédure préalable à l'audition ainsi que les frais de médiation et d'arbitrage. Toutefois, si une audition est annulée par l'une ou l'autre partie, ladite partie prend à sa charge les frais d'annulation, le cas échéant. Si l'arbitre entend plus d'une cause concernant différents syndicats le même jour, les frais sont répartis entre les syndicats.

Original signé par Scott Morey

Original signé par Katherine Thompson

Air Canada
composante Air Canada
Date : 22 juillet 2009

Division du transport aérien du Syndicat
canadien de la fonction publique,
Date : 22 juin 2009

**LETTRE D'ENTENTE N° 45 –
AIR CANADA JETZ**

Protocole d'accord

Le présent protocole d'accord permet aux parties de conclure un accord global et définitif sur toutes les questions relatives aux griefs CHQ-03-78 et CHQ-05-14.

Nota : La présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux affectations supérieures à trente-cinq mille heures (35 000 h) de vol par année à Air Canada Jetz.

Divers

1. Dans les cinq (5) jours suivant la signature d'un contrat ou la modification d'un contrat conclu entre Air Canada Jetz et ses clients, Air Canada doit fournir au SCFP la liste de tous les vols faisant l'objet d'un contrat sur une base confidentielle.
2. Les vols d'Air Canada Jetz sont combinés à la mise en œuvre du SPP.
3. Lorsque Air Canada sélectionne une personne pour une affectation spéciale à Air Canada Jetz, elle doit en informer le SCFP dans les plus brefs délais et lui faire parvenir copie de la lettre de confirmation qui a été envoyée à l'agent de bord.
4. Avant chaque mois programmé, Air Canada doit aviser le SCFP des vols et des courriers d'Air Canada Jetz.
5. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin d'un mois programmé, un rapprochement des vols d'Air Canada Jetz doit être effectué par les deux (2) parties.
6. Tous les courriers assurés par Air Canada Jetz restent inscrits dans le programme de vols.
7. Air Canada doit fournir un rapport mensuel des heures de vol réellement effectuées au cours du mois précédent par les membres d'équipage d'Air Canada Jetz ainsi que les noms de ces derniers.

Demande et attribution de programmes de vols

1. Tous les vols connus d'Air Canada Jetz sont combinés et incorporés aux programmes mensuels conformément à la Convention collective afin de permettre aux membres du personnel de cabine de faire une demande. Une fois les programmes de vols attribués, l'employé est déplacé avec indemnité pour perte de temps de vol et il ne peut faire l'objet d'une réaffectation ni être affecté d'office, même si le vol est modifié ou annulé par la suite.
2. Si des courriers d'Air Canada Jetz ne peuvent être incorporés aux programmes mensuels, ils doivent être mis hors programme conformément à la Convention collective et être attribués conformément au paragraphe R7.04, y compris les programmes réserve.

- a. Pour les titulaires de programme réserve, les courriers sont attribués conformément au paragraphe R8.26.
- b. Les autres programmes réserve attribués au cours du mois le sont conformément au paragraphe R8.22.
- c. Dans le cas des autres programmes réserve d'Air Canada Jetz attribués par l'intermédiaire de ce processus, les agents sont déplacés avec indemnité pour perte de temps de vol et ne peuvent être ni ré affectés ni affectés d'office, c.-à-d. ils sont traités comme s'ils avaient assuré le courrier.

Rapprochement

1. Les membres d'équipage d'Air Canada Jetz effectuant une mise en place à destination ou au départ de la base d'affectation ne sont pas inclus dans le calcul des courriers d'Air Canada Jetz.
2. La Société établit des courriers pour favoriser la productivité aux fins de rémunération. Les courriers comprennent les vols opérationnels et de mise en place qui doivent être effectués; autrement dit, les vols de mise en place inexistants ne sont pas utilisés.
3. Un courrier d'Air Canada Jetz assuré peut être divisé en deux (2) courriers ou plus afin de réduire le minimum garanti par courrier (THG). Dans ce cas, c'est la valeur des courriers déplacés, et non celle du courrier assuré, qui est utilisée. Exemple de courrier assuré : YYZ–NAS–repos en escale de trois (3) jours–NAS–YYZ. Courriers attribués et utilisés pour le calcul de la rémunération : courrier 1 : vol assuré YYZ–NAS, vol de mise en place de retour pour YYZ. Courrier 2 : vol de mise en place YYZ–NAS, vol assuré NAS–YYZ.
4. La Société n'établit aucun courrier déplacé en sus de la limite mensuelle.
5. Tout courrier d'Air Canada Jetz non attribué est crédité comme une dispense de vol pour affaires syndicales.

Sauf aux fins de l'application des dispositions du présent protocole d'accord, la présente Convention est souscrite sous toutes réserves et sans précédent quant aux positions respectives des parties.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur l'interprétation ou la mise en œuvre du présent protocole d'accord, M. M. Teplitsky reste saisi de l'affaire.

Signée ce 16^e jour de décembre 2005.

Original signé

Jane A. MacGregor

Pamela Sachs

**LETTRE D'ENTENTE N° 46 –
777**

1. Les parties conviennent de ce qui suit :
2. L'employeur intègre les appareils 777-200 et 777-300 à son parc aérien.
3. La présente entente ne porte atteinte à aucune position prise par l'une ou l'autre partie lors de l'échéance de la Convention collective actuelle et ne doit pas être considérée comme l'expression du niveau de satisfaction de l'une ou l'autre partie par rapport aux conditions de la lettre d'entente n° 18 ou de la lettre d'entente n° 22.

Les lettres d'entente n° 18 et n° 22 sont modifiées afin d'ajouter ce qui suit :

Lettre d'entente n° 18	Effectif de bord
	12
	13

Lettre d'entente n° 22A	
	14
	15

Lettre d'entente n° 22B	
	15
	16

4. Le nombre de passagers prévu est de deux cent soixante-quinze (275) dans le cas du 777-200 et de trois cent quarante-neuf (349) dans le cas du 777-300. Le nombre de classes de service prévues à bord des deux (2) types d'appareils est de deux (2). Les parties conviennent qu'en cas de changements importants apportés à ce qui précède, elles tenteront de négocier un règlement, faute de quoi la question doit être soumise à l'arbitrage. En déterminant si l'effectif de bord doit être modifié, l'arbitre peut prendre en considération non seulement les changements importants apportés au nombre de passagers et aux classes de service, mais également toute autre modification pouvant avoir une incidence sur la question de l'effectif de bord. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, M. Martin Teplitsky doit en nommer un.
5. Les primes suivantes s'appliquent aux appareils 777-200 et 777-300 en vertu des lettres d'entente n^{os} 18 ou 22.
 - a) Aire de repos de l'équipage.
 - b) Divertissements à bord.
 - c) Seize (16) sièges de service, dont quatre (4) sièges tout confort avec tablette à bord des 777-300 et quinze (15) sièges de service dont quatre (4) sièges tout confort à bord des 777-200. Si l'effectif de bord dépasse le nombre de sièges de service, Air Canada doit fournir un siège ICON autorisé pour les agents de bord aux membres d'équipage supplémentaires.

- d) Circulation d'air maximale dans l'aire de repos de l'équipage.
- e) Deux (2) bouteilles d'oxygène, deux (2) lampes de poche, gants de protection et barre-levier dans l'aire de repos de l'équipage.
- f) Rideaux plus épais pour les couchettes dans l'aire de repos de l'équipage.
- g) Grief CHQ-05-17 retiré.

Signée ce 5^e jour d'avril 2006, à Toronto.

M. Martin Teplitsky demeure saisi de l'affaire.

Témoïn	John Beverage
Martin Teplitsky	Stephen P. Knowles
	Air Canada
	Pamela Sachs
	SCFP

**LETTRE D'ENTENTE N° 47 –
POLITIQUE SUR LES DÉPLACEMENTS ENTRE LE DOMICILE ET LE TRAVAIL**

La présente lettre d'entente s'applique au personnel de cabine qui choisit de faire la navette en avion entre le lieu de sa résidence et sa base (« navetteur »).

Les navetteurs doivent se présenter au travail comme prévu. La responsabilité des frais de transport aérien et des frais divers associés au déplacement entre le domicile et le travail incombe exclusivement au navetteur.

Sous réserve de la conformité aux conditions suivantes, les navetteurs qui ne peuvent pas se présenter au travail comme prévu en raison de problèmes de transport (par exemple, irrégularité d'exploitation imprévisible, problèmes de maintenance de l'appareil, déclassement involontaire le jour du vol, équipage insuffisant ou restrictions de masse) ne font pas l'objet de mesures disciplinaires, et leur indisponibilité n'est pas prise en compte dans le système de gestion de l'absentéisme de l'entreprise (SGAE).

1. Les navetteurs doivent s'inscrire, en personne, au programme du personnel faisant la navette auprès de leur chef de Base pour y participer.

2. Un navetteur doit avoir au moins un (1) vol initial et un (1) vol de remplacement. L'arrivée du premier vol doit être prévue au moins deux heures (2 h) avant l'heure d'inscription pour la prise de service. L'arrivée du vol de remplacement doit être prévue au moins trente minutes (30 min) avant l'heure d'inscription prévue. Les exigences ci-dessus ne dégagent pas le navetteur de sa responsabilité de faire preuve de jugement dans le choix des vols pour faire la navette entre son domicile et le travail. Par exemple, le fait de choisir de voyager une journée où de mauvaises conditions météorologiques sont annoncées ou une survente de places est prévisible ne serait pas considéré comme une preuve de bon jugement.
3. Les navetteurs qui ne peuvent être au travail comme prévu doivent immédiatement avvertir l'Affectation des équipages et se présenter au chef de Base dès leur arrivée à la base.
4. Si un navetteur ne se présente pas au travail comme prévu, il est tenu de fournir à son chef de Base une copie des cartes d'accès à bord pour le vol initial et le vol de remplacement immédiatement à son arrivée à la base.
5. Dès qu'elle est prévenue qu'un navetteur n'est pas en mesure de se présenter au travail comme prévu, la Société peut réaffecter le navetteur conformément aux dispositions de la Convention collective ou le retirer des vols prévus.
6. Aux termes de l'alinéa 5.11.04, les navetteurs ne reçoivent ni rémunération ni crédit pour toute portion de la période de service pendant laquelle ils ne sont pas disponibles.
7. Les navetteurs qui ne peuvent se présenter au travail comme prévu et qui négligent de se conformer à la présente lettre d'entente peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires et leur indisponibilité peut être prise en compte dans le SGAE.

LETTRE D'ENTENTE N° 48 – MUTATIONS

Air Canada étudie la possibilité de mettre en œuvre un moyen électronique qui permettrait au personnel de cabine de présenter une demande de mutation à une autre base, de retirer sa demande de mutation ainsi que de soumettre une réponse et d'obtenir une confirmation pour ce type de transaction. Si ce moyen est mis en œuvre, les alinéas et sous-alinéas 18.07.01, 18.07.01.01, 18.07.01.02, 18.07.02, 18.07.03, 18.07.04 et 18.07.05 doivent être modifiés, au besoin.

LETTRE D'ENTENTE N° 49 – TYPES D'APPAREILS

Les parties s'entendent pour modifier la Convention collective afin de supprimer toute référence à des types d'appareils qui ne font plus partie du parc aérien de l'exploitation principale.

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 50 –
SPP**

Les parties conviennent que si elles s'entendent sur les dispositions relatives au SPP, lesdites dispositions seront intégrées dans la Convention et seront pleinement en vigueur.

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 51 –
767 – SIÈGES DE REPOS DE L'ÉQUIPAGE**

Dans le cas des vols assurés par 767 qui ne sont pas équipés de couchettes pour l'équipage, dont le temps de vol cale à cale programmé est supérieur à huit heures (8 h) mais inférieur à onze heures trente minutes (11 h 30 min), la Société prévoit deux (2) sièges adjacents en classe économique pour le repos de l'équipage. L'emplacement de ces sièges est déterminé par la Société.

Les membres du personnel de cabine peuvent dormir dans les deux (2) sièges réservés à cette fin en classe économique, à raison d'un maximum de une heure (1 h) par membre. L'utilisation de ces sièges pour dormir ne doit pas gêner la prestation du service dans la cabine.

Un maximum de deux (2) membres du personnel de cabine peuvent dormir en même temps. La Société fait de son mieux pour installer un rideau, que le personnel de cabine doit tirer lorsqu'il utilise les sièges pour se reposer. Il n'est pas permis de poser des affiches ou des rideaux improvisés.

Les lettres d'entente n^{os} 27 et 28 ne s'appliquent pas lorsque les sièges réservés pour le repos de l'équipage sont fournis conformément aux dispositions qui précèdent.

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 52 –
BAGAGES ET RÉPARATION**

La Société fournit une (1) valise, une (1) housse à vêtements et un (1) sac fourre-tout tous les cinq (5) ans.

Si un bagage fourni par la Société (valise, housse à vêtements ou sac fourre-tout) est inutilisable, l'agent doit apporter l'article à un centre de réparations autorisé où on déterminera si le bagage peut être réparé ou doit être remplacé. La Société doit fournir un bagage de remplacement (valise, housse à vêtements ou sac fourre-tout) jusqu'à ce que l'article soit réparé ou remplacé.

**LETTRE D'ENTENTE N° 53 –
ACCÈS DU PERSONNEL DE CABINE AU SYSTÈME D'INFORMATION GLOBE**

- L53.01 La Société affiche tous les vols hors programme (R7.01) en temps réel dans le système d'information globe et s'assure que le personnel de cabine y a accès au plus tard en octobre 2011.
- L53.02 La Société doit faire le nécessaire pour que les demandes d'échanges de vol, de vols hors programme et de dépassements volontaires puissent être soumises par l'intermédiaire du système d'information globe au plus tard en octobre 2011.

**LETTRE D'ENTENTE N° 55 –
AIR CANADA ROUGE**

L55.01 INTRODUCTION

- L55.01.01 **But de l'Entente** – Le but de la présente Entente est de pourvoir, dans l'intérêt commun de la Société et de son personnel, à l'exploitation des services de cette dernière selon des méthodes qui contribuent, dans toute la mesure du possible, à la sécurité du transport aérien, à l'efficacité et à l'économie de l'exploitation ainsi qu'à la stabilité de l'emploi et au maintien de conditions de travail raisonnables, notamment en matière d'horaires, de rémunération et de conditions de travail. Par cette Entente, la Société et le personnel reconnaissent qu'il leur incombe de concourir pleinement à ce but, tant individuellement que collectivement.
- L55.01.02 **Définitions** – Dans la présente Entente, et sauf stipulations contraires, on accordera aux termes ci-dessous la signification suivante :
- L55.01.02.01 **Entente** – La présente lettre d'entente, y compris les modifications et les interprétations ayant fait l'objet d'une entente établie par lettre signée ou confirmée par des représentants du Syndicat et de la Société.
- L55.01.02.02 **Base** – Base à laquelle est affecté un agent.
- L55.01.02.03 **Période de demande** – Période pendant laquelle l'agent peut faire sa demande de programme.
- L55.01.02.04 **Programme de vols** – Série de courriers, de jours de réserve et de périodes de repos attribués à un agent pour un mois programmé donné.
- L55.01.02.05 **Temps de vol cale à cale** – Temps écoulé entre le départ (mise en mouvement des roues) et l'arrivée (immobilisation des roues) pour chaque tronçon de vol.
- L55.01.02.06 **Repos de l'équipage** – Période pendant laquelle l'agent n'a aucun service à assurer pour le compte de la Société.
- L55.01.02.07 **Société** – Signifie Air Canada Rouge.
- L55.01.02.08 **Aéroports jumelés** – Aéroports qui desservent concurremment une même zone urbaine et qu'Air Canada Rouge utilise pour une partie ou la totalité de ses vols.
- L55.01.02.09 **Date d'embauche** – Premier jour de la formation initiale de l'agent, applicable uniquement si ce dernier réussit la formation et le vol de familiarisation.
- L55.01.02.10 **Agent ou employé** – Agent de bord au service du transporteur à faibles coûts.
- L55.01.02.11 **Vol de convoyage** – Vol sans passagers payants, qui sert à déplacer un appareil.
- L55.01.02.12 **Agent de bord** – Employé au service de la Société pour accomplir les tâches et s'acquitter des responsabilités d'agent de bord.

- L55.01.02.13 **Grief** – Toute divergence d'opinions qui concerne l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la Convention.
- L55.01.02.14 **Repos en escale** – Période de temps passé hors de la base d'affectation pendant laquelle a lieu un repos de l'équipage.
- L55.01.02.15 **Transporteur à faibles coûts** – Air Canada Rouge.
- L55.01.02.16 **Poste de chef de l'équipage** – Poste d'un agent de bord qui exerce les fonctions de chef de l'équipage conformément au *Règlement de l'aviation canadien* (RAC) et selon les directives de la Société.
- L55.01.02.17 **Exploitation principale** – Air Canada.
- L55.01.02.18 **Mois** – Durée de chaque période programmée pendant une année civile, qui peut être modifiée par la Société, à la suite d'une consultation avec le Syndicat, et qui varie entre trente (30) et trente-trois (33) jours civils afin de se conformer aux variations saisonnières et aux fluctuations dans les horaires de vols.
- L55.01.02.19 **Courrier** – Combinaison planifiée de périodes de service.
- L55.01.02.20 **Indemnité journalière** – Montant d'argent versé à un agent de bord afin de couvrir ses frais de repas pendant son courrier, y compris les vols de mise en place et les repos en escale.
- L55.01.02.21 **Vol hors programme** – Ensemble des vols ou des séries de vols non inclus dans un programme de vols, ou tout autre vol qu'un agent n'est pas en mesure d'assurer pour toute raison que ce soit.
- L55.01.02.22 **Vol transocéanique** – Tout vol au départ ou en provenance du continent nord-américain et à destination ou en provenance de toute escale ailleurs qu'au Mexique, dans les Antilles, ou aux États-Unis (à l'exception d'Hawaii),
- L55.01.02.23 **Réserve-secours** – Période pendant laquelle un agent doit être affectable pour assurer la réserve-secours.
- L55.01.02.24 **Employé temporaire** – Agent embauché pour une période ne dépassant pas six (6) mois consécutifs. Le paragraphe 16.09 s'applique à Air Canada Rouge.
- L55.01.02.25 **Syndicat** – Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et la section locale 4098 de la composante Air Canada.
- L55.01.02.26 **Année de référence** – Période qui commence le 1^{er} mai d'une année donnée et qui se termine le 30 avril de l'année suivante.

L55.02 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

L55.02.01 **Reconnaissance du Syndicat** – La Société reconnaît que le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est l'agent négociateur exclusif du personnel de cabine du transporteur à faibles coûts, conformément à l'acte d'accréditation délivré par le Conseil canadien des relations du travail au SCFP aux fins de représentation de l'ensemble du personnel de cabine d'Air Canada en vertu du *Code canadien du travail*.

Air Canada, le transporteur à faibles coûts et le Syndicat conviennent de ne pas présenter de demande en vertu du paragraphe 18.1 du *Code canadien du travail* relativement à la restructuration de l'unité de négociation représentant le personnel de cabine au sein d'Air Canada ou du transporteur à faibles coûts.

Les parties reconnaissent qu'une (1) seule unité de négociation représente tout le personnel de cabine d'Air Canada, y compris celui employé par le transporteur à faibles coûts.

Par souci de clarté, il est précisé que toute référence à la Société dans la présente lettre d'entente n °55 désigne Air Canada Rouge.

L55.02.02 Dans l'exécution de leurs tâches normales en tant qu'agents de bord, les représentants du Syndicat ne doivent pas être assujettis à des mesures disciplinaires plus sévères que les autres employés de l'unité de négociation.

L55.02.03 Aucun employé visé par la présente Entente ne fera l'objet, de la part de la Société, d'entraves, de pressions, de contraintes, ni de discrimination fondée sur l'appartenance au Syndicat ou sur des activités licites menées pour le compte de celui-ci.

L55.02.04 La Société et le Syndicat reconnaissent le Protocole d'accord du 2 novembre 2012 et ayant pour objet « Transporteur à faibles coûts ».

L55.02.05 La Société ne déplacera pas les membres de l'unité de négociation d'un vol auquel ils ont été affectés afin de permettre à des employés non syndiqués d'effectuer le travail d'agent de bord prescrit par la présente Entente. Toutefois, les employés non syndiqués peuvent effectuer des tâches liées uniquement à la sécurité.

L55.02.06 **Non-application de l'Entente** – La présente Entente ne s'applique pas aux employés qui suivent leur formation initiale.

L55.03 PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION

L55.03.01 Sous réserve des dispositions de la présente Entente, l'administration et la gestion du personnel, y compris l'embauche, la suspension ou le congédiement pour cause juste et suffisante, l'avancement ou le déclassement, la réaffectation, la mutation, la promotion, la rétrogression et le licenciement faute de travail ou pour autre raison valable sont du ressort exclusif de la Société.

L55.03.02 La Société conserve les droits et les pouvoirs qu'elle avait avant la signature de la présente Entente, à l'exception de ceux que restreint, délègue, accorde ou modifie l'Entente.

L55.03.03 Ce qui précède ne porte aucunement atteinte aux droits de l'agent d'exprimer ses griefs conformément à la présente Convention.

L55.04 CLASSES

L55.04.01 **Chef de l'équipage** – Un chef de l'équipage est affecté à chaque vol exploité par Air Canada Rouge, et il lui incombe d'accomplir les tâches requises en vertu du *Règlement de l'aviation canadien* et selon les directives d'Air Canada Rouge.

L55.04.01.01 Tous les employés reçoivent la formation relative au poste de chef de l'équipage.

L55.04.01.02 Chaque année, Air Canada Rouge permet à au plus vingt-cinq pour cent (25 %) du personnel de cabine d'une même base d'affectation de refuser d'être considéré comme un chef de l'équipage aux fins des demandes de programmes de vols. Les demandes d'abstention sont traitées par ordre d'ancienneté.

NOTA : Cette possibilité n'est offerte qu'aux agents de bord qui ont terminé leur période d'essai.

L55.04.01.03 Lorsqu'ils soumettent des demandes mensuelles, les agents qualifiés pour le poste de chef de l'équipage doivent indiquer leurs préférences en ce qui concerne ce poste. S'il n'y a pas suffisamment de chefs de l'équipage pour assurer tous les courriers, un agent ayant refusé d'être considéré comme un chef de l'équipage se voit attribuer un courrier hors programme par ordre inverse d'ancienneté.

L55.04.02 **Agent de bord** – Les agents de bord doivent accomplir les tâches requises en vertu du *Règlement de l'aviation canadien* et selon les directives d'Air Canada Rouge.

L55.05 BARÈME DES SALAIRES

L55.05.01 Le personnel de cabine est rémunéré suivant l'échelle salariale ci-dessous après avoir réussi la formation initiale.

Années	Taux horaire							
	1 ^{er} avril 2015 – 31 mars 2018	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024
0 – 1	22,99 \$	23,45 \$	23,92 \$	24,40 \$	24,89 \$	25,39 \$	25,90 \$	26,42 \$
2ieme	24,04 \$	24,52 \$	25,01 \$	25,51 \$	26,02 \$	26,54 \$	27,07 \$	27,61 \$
3ieme	26,15 \$	26,67 \$	27,20 \$	27,74 \$	28,29 \$	28,86 \$	29,44 \$	30,03 \$
4ieme	32,92 \$	33,58 \$	34,25 \$	34,94 \$	35,64 \$	36,35 \$	37,08 \$	37,82 \$
5ieme	36,03 \$	36,75 \$	37,49 \$	38,24 \$	39,00 \$	39,78 \$	40,58 \$	41,39 \$

L55.05.02 **Rémunération – Relevés et distribution** – Les relevés de rémunération sont normalement distribués par voie électronique le dix-sept (17) de chaque mois ou avant, à la discrétion de la Société, et comprennent la rémunération de vol acquise au cours du mois programmé précédent.

L55.05.03 Les employés sont payés par dépôt direct par la Société au moyen d'un système automatisé de distribution de la paie à toute institution financière reconnue se trouvant dans les limites territoriales du Canada, le dix-sept (17) du mois ou avant.

L55.05.04 **MOINS-PAYÉ/TROP-PAYÉ** – Au cours d'une période de paie donnée, tout moins-payé d'une valeur de plus de cinquante dollars (50 \$) et découlant d'une erreur sera réglé, par chèque séparé, dans les quatorze (14) jours suivant réception par Air Canada Rouge d'un avis de paiement insuffisant. En cas de trop-payé d'indemnités, Air Canada Rouge en informe l'agent par écrit et fournit une explication comprenant tous les calculs pertinents. Si le montant est de cent dollars (100 \$) ou moins, il est déduit de la paie suivante. En cas de trop-payé de plus de cent dollars (100 \$), on récupère la somme en déduisant un montant maximal équivalent à dix pour cent (10 %) de la rémunération brute de l'agent par période de paie. Si l'agent démissionne ou qu'il est licencié, les trop-payés sont déduits de sa paie finale.

L55.05.05 **AFFECTATION SPÉCIALE**

L55.05.05.01 Les agents affectés au programme d'ambassadeur d'Air Canada Rouge sont rémunérés comme suit :

1. Si la durée de l'affectation est de moins d'un (1) mois programmé, l'agent est payé quatre (4) heures de crédit par jour travaillé.
2. Si la durée de l'affectation est d'un (1) mois programmé ou plus, l'agent est payé au salaire de base applicable à l'entrée en service à la Gestion du Service en vol d'Air Canada Rouge.
3. Il n'est pas exigé des ambassadeurs d'Air Canada Rouge qu'il prenne des décisions à caractère disciplinaire à l'encontre d'autres employés.

L55.06 **CRÉDITS ET GARANTIES**

L55.06.01 **Crédits de vol** – L'agent reçoit, pour chaque période de service, un nombre de crédits qui correspond au plus élevé des nombres suivants :

1. nombre d'heures total correspondant au temps de vol programmé du courrier;
2. nombre d'heures réel correspondant au temps de vol programmé du courrier;
3. quatre (4) heures;
4. cinquante pour cent (50 %) de la période de service réellement travaillée, aux fins de rémunération seulement et non de limitation du temps de vol.

L55.06.02 **Salaire mensuel garanti** – L'agent affectable pendant un mois complet est assuré d'un salaire mensuel garanti correspondant à soixante-quinze (75) heures.

- L55.06.02.01 Le salaire mensuel garanti est réduit d'un montant correspondant à deux heures trente-cinq minutes (2 h 35 min) par jour d'absence de la liste de paie, par exemple en raison d'une maladie (si les crédits de congé de maladie sont épuisés) ou d'un congé non rémunéré ou d'une non disponibilité au travail.
- L55.06.03 **Minimum garanti par courrier** – L'agent en repos réglementaire hors de sa base a droit à un minimum garanti par courrier, calculé à partir du début réel de la période de service initiale à la base d'affectation jusqu'à la fin réelle de la période de service à la base d'affectation précédant une période de repos réglementaire, comme suit :
- Le minimum garanti par courrier est calculé au prorata à raison de une (1) heure de crédit de temps de vol pour six (6) heures de courrier.
- L55.06.04 **Crédits de mise en place** – L'agent effectuant un voyage de mise en place pour assurer un vol commercial est crédité de la moitié ($\frac{1}{2}$) du temps de vol réel ou programmé entre les points d'origine et d'arrivée du voyage. En cas de mise en place par voie terrestre, il est crédité de la moitié ($\frac{1}{2}$) du temps réel du voyage.
- Lorsqu'une période de service commence par un vol de mise en place, celle-ci débute trente (30) minutes avant l'heure de départ prévue à la base d'affectation et à l'heure de départ hors de la base d'affectation.
- NOTA** : Les chefs de l'équipage affectés à un vol de convoyage à titre de membres d'équipage désignés de service reçoivent des crédits pour tout le temps de vol cale à cale travaillé.
- L55.06.05 **Crédits de formation** – L'agent qui doit suivre une formation reçoit un crédit minimum équivalant soit à quatre (4) heures, soit au nombre d'heures réelles de chaque jour de formation rémunérées à cinquante pour cent (50 %) du taux horaire, selon la valeur la plus élevée. Un jour de formation ne dépasse pas huit (8) heures, exclusion faite d'une pause-déjeuner d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h).
- L55.06.05.01 Les crédits de formation ne sont pas pris en compte dans le calcul de la limitation du temps de vol.
- L55.06.06 **Formation en ligne** – Lorsqu'une formation doit être effectuée en ligne, l'agent touche la moitié ($\frac{1}{2}$) de son taux horaire, avec minimum de une (1) heure. Ces crédits ne sont pas pris en compte dans le calcul de la limitation du temps de vol.
- L55.06.07 **Réserve et réserve-secours** – Pour chaque jour pendant lequel il assure la réserve-secours, l'agent est crédité de quatre (4) heures.
- L55.06.08 Si l'agent, à la demande de la Société, doit se rendre à un lieu de formation hors de sa base d'affectation et en revenir, il se voit crédité, aux fins de rémunération seulement, de deux (2) heures pour chaque jour civil de déplacement, et une indemnité journalière lui est versé en vertu de l'article 7.

L55.07 PRIMES

- L55.07.01 **Chef de l'équipage** – L'agent qui occupe un poste de chef de l'équipage pendant un vol reçoit une prime de quinze pour cent (15 %) de son taux horaire de rémunération.
- L55.07.02 L'agent peut mettre en banque les heures travaillées durant un mois programmé dont le nombre dépasse quatre-vingt-dix (90) heures, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-quinze (95) heures, ou se les faire payer. S'il les met en banque, elles sont calculées au taux normal et peuvent être utilisées pour prendre un congé sous réserve des exigences de l'exploitation.
- L55.07.03 **Plus de 95 heures** – L'agent qui travaille plus de quatre-vingt-quinze (95) heures dans un mois programmé reçoit une prime de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures travaillées après ce seuil à son taux horaire de rémunération. L'agent peut mettre en banque ces heures, calculées au taux normal, afin de les utiliser plus tard pour prendre un congé, sous réserve des exigences de l'exploitation, et la partie correspondant à la prime de cinquante pour cent (50 %) est versée en même temps que le salaire mensuel.
- L55.07.04 L'agent qui désire mettre des heures en banque conformément aux alinéas L55.07.02 et L55.07.03 ci-dessus doit soumettre une demande à Air Canada Rouge avant la fin du mois programmé pour lequel il travaille plus de quatre-vingt-dix (90) heures. Air Canada Rouge traitera la demande une fois le mois programmé terminé. Toute heure encore en banque à la fin de l'année de référence est payée.
- L55.07.05 La Société admet que l'affectation d'office est une mesure d'exception et non une pratique courante. S'il est affecté d'office un jour de repos prévu, l'agent reçoit, aux fins de rémunération seulement, une prime d'affectation d'office équivalant à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire de rémunération. Cette prime n'est pas prise en compte dans le calcul de la limitation de temps de vol.

L55.08 INDEMNITÉ DE REPAS

- L55.08.01 **INDEMNITÉS DE REPAS** – Les repas ne sont fournis ou des indemnités de repas accordées que lorsque l'agent est de service ou en repos hors de sa base durant la totalité d'une période de repas reconnue. L'agent n'a droit ni à repas ni à indemnité dans le cas des vols dont le programme prévoit le départ de la base d'affectation ou l'arrivée à la base d'affectation durant une période de repas reconnue lorsqu'il commence ou termine une période de service à ladite base. Ni repas ni indemnité de repas ne sont accordés en dehors des périodes de repas reconnues.

Air Canada Rouge doit mettre en œuvre, à l'intention du personnel de cabine, une application électronique qui permet de consulter les dépenses pour les repas à bord et en escale. Toutefois, une telle application n'a pas à fournir de l'information en temps réel, mais doit être tenue raisonnablement à jour.

L55.08.01.01 Par souci de clarté, il est précisé que les dispositions de l'article 7 de la Convention collective régissant l'exploitation principale d'Air Canada portant sur le remplacement des repas par des indemnités de repas ne s'appliquent pas aux employés d'Air Canada Rouge.

L55.08.02 **Les périodes de repas reconnues sont les suivantes :**

	Départs	Arrivées
Souper	3 h à 5 h 30	3 h à 4 h 30 (vol de nuit)
Déjeuner	8 h à 9 h 30	8 h à 9 h 30
Dîner	12 h 30 à 13 h 30	12 h 30 à 13 h 30
Souper	18 h à 19 h 30	17 h à 18 h 30 (sauf les vols transocéaniques)
Collation	23 h à 1 h	23 h à 1 h

L55.08.03 **Indemnités de repas – Canada et États-Unis**

Date Entrée en vigueur	1 ^{er} avril, 2015	1 ^{er} avril, 2016	1 ^{er} avril, 2017	1 ^{er} avril, 2018	1 ^{er} avril, 2019	1 ^{er} avril, 2020	1 ^{er} avril, 2021	1 ^{er} avril, 2022	1 ^{er} avril, 2023	1 ^{er} avril, 2024
Déjeuner	14.72\$	15.01\$	15.31\$	15.62\$	15.93\$	16.25\$	16.58\$	16.91\$	17.25\$	17.60\$
Dîner	16.68\$	17.01\$	17.35\$	17.70\$	18.05\$	18.41\$	18.78\$	19.16\$	19.54\$	19.93\$
Souper	33.04\$	33.70\$	34.37\$	35.06\$	35.76\$	36.48\$	37.21\$	37.95\$	38.71\$	39.48\$
Collation	8.63\$	8.80\$	8.98\$	9.16\$	9.34\$	9.53\$	9.72\$	9.91\$	10.11\$	10.31\$

L'indemnité de repas des États-Unis est fixée en monnaie américaine et indiquée sur le programme de vols en monnaie canadienne selon le taux de change officiel en vigueur au commencement du programme de vols mensuel précédent.

L55.08.04 **Autres pays** – Les indemnités de repas dans les autres pays sont fixées par la Société, après consultation avec le Syndicat, de façon à ce qu'elles couvrent le prix raisonnable des repas dans ces pays. Les indemnités de repas applicables à ces pays font l'objet d'un rajustement à la hausse ou à la baisse en cas de variation de cinq pour cent (5 %) sur la base de la moyenne mobile de six (6) mois. Toutefois, ces indemnités de repas ne peuvent être inférieures à celles que stipule l'alinéa L55.08.03 *Indemnités de repas – Canada et États-Unis*.

L55.08.05 Le montant de l'indemnité journalière de repas ne peut, en aucun cas, être inférieur à celui qui est versé à d'autre personnel navigant.

L55.08.06 Les symboles suivants apparaîtront sur les courriers mensuels et indiquent les niveaux de service alimentaire à bord de l'avion à l'intention du personnel de cabine :

PDC : Petit-déjeuner chaud
PDF : Petit-déjeuner froid
DC : Déjeuner chaud
DC : Dîner chaud
BF : Boîte de fruits
CS : Collation sandwich

L55.09 UNIFORMES ET VISAS

L55.09.01 Le coût du premier uniforme de l'employé est payé à cent pour cent (100 %) par la Société. Les coûts de remplacement sont partagés également entre la Société et l'employé. Le quota s'appliquant aux uniformes est à la discrétion de la Société.

L55.09.02 **Uniformes** – Le port de l'uniforme est régi par la politique de la Société.

L55.09.03 **Visas** – L'agent de bord peut, en présentant un reçu, se faire rembourser la totalité des taxes de départ et des coûts liés aux visas qu'il doit payer pour remplir ses fonctions d'agent de bord lorsqu'il assure un vol ou effectue une mise en place.

L55.09.04 **Indemnité de travail** – L'agent reçoit une indemnité de travail de cent dollars canadiens (100 \$ CA) par mois programmé pour couvrir le coût de l'entretien de l'uniforme, des pourboires d'hôtel et du passeport.

L55.09.04.01 Pour avoir droit à cette indemnité, l'agent doit être disponible pour travailler au moins quinze (15) jours au cours du mois programmé.

L55.09.05 Air Canada Rouge fera parvenir une lettre au Syndicat l'informant qu'elle fera de son mieux pour négocier des tarifs de stationnement réduits à l'extérieur de l'aéroport (c.-à-d. Park'N Fly).

L55.10 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉ ANNUEL

L55.10.01 **Jours fériés** – L'agent accumule, pendant une année de référence, un (1) jour de congé civil par jour férié. L'employé n'ayant reçu aucune rémunération au moins quinze (15) jours au cours des trente (30) jours précédant immédiatement un jour férié n'a pas droit au jour de congé correspondant.

Les jours suivants sont fériés :

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de grâce
Fête de la Reine	Jour du Souvenir
Fête du Canada	Noël
Lendemain de Noël	

L55.10.02 **Congé annuel** – La durée du congé annuel est déterminée par le nombre d'années de service continu au 30 avril de chaque année :

Moins de une année complète	0,83 jour par mois civil complet
De 1 à 3 ans	10 jours civils
De 3 à 12 ans	15 jours civils
12 ou plus	20 jours civils

L55.10.02.01 L'employé qui a droit à au moins dix (10) jours civils de congé peut les prendre consécutivement ou les fractionner en périodes de cinq (5) jours comme suit :

- 10 jours — maximum de un fractionnement
- 15 jours — maximum de deux fractionnements
- 20 jours — maximum de trois fractionnements

L55.10.02.02 **Prorata** – Dans le cas d'une année de service incomplète, le droit au congé annuel est calculé au prorata.

L55.10.03 L'agent reçoit un crédit de deux heures et trente-cinq minutes (2 h 35) pour chaque jour férié et jour de congé annuel.

L55.10.04 L'agent qui omet de présenter une demande ou dont la demande est irrecevable à la deuxième demande se voit attribuer les périodes qui restent disponibles compte tenu des exigences de l'exploitation.

L55.11 **CONGÉS DE MALADIE**

L55.11.01 Un agent est crédité de quarante-huit (48) nouvelles heures de congé de maladie le 1^{er} janvier de chaque année. Les heures créditées peuvent être accumulées jusqu'à un maximum absolu de cent quarante-quatre (144) heures. Lorsque l'agent entre en fonction au cours d'une année civile, il acquiert quatre (4) heures de congé de maladie par mois restant à l'année.

L55.11.02 Les agents inactifs pendant plus de quinze (15) jours au cours d'un mois n'accumulent pas d'heures de congé de maladie pour ce mois.

L55.11.03 L'agent peut être tenu de fournir une attestation médicale pour justifier l'utilisation de congés de maladie. Si l'employeur exige une attestation médicale, il en remboursera le coût raisonnable à l'employé.

L55.11.04 Une (1) heure de crédit de congé de maladie est équivalente à une (1) heure de crédit de temps de vol.

L55.11.05 **Congé de maladie – Préavis de douze (12) heures** – Lorsqu'un agent se fait porter malade, il peut faire retenir son vol suivant ou les vols ultérieurs, jusqu'à 12 heures (12 h) avant le départ. S'il n'a pas confirmé sa reprise du service douze (12) heures avant le départ, le vol est considéré comme hors programme. Si la demande de retenue de l'employé ne porte pas sur son prochain vol, tous les vols qui ont lieu entre le moment où il prévient de son inaffectabilité et le vol retenu sont automatiquement considérés comme hors programme et attribués en conséquence.

NOTA : Une demande de retenue de douze heures (12 h) ne peut se faire que pour le début d'un courrier.

L55.12 RÉGIME DE RETRAITE ET AUTRES AVANTAGES

L55.12.01 **Régime de retraite** – Le régime de retraite du personnel de cabine du transporteur à faibles coûts doit être comparable à celui des nouveaux employés de l'exploitation principale.

L55.12.02 **Autres avantages** – La Société propose aux employés les régimes suivants, dont les conditions générales doivent être en conformité avec la politique de la Société :

- Soins de santé
- Soins dentaires
- Invalidité de courte et de longue durée
- Régime d'assurance vie de base et régime de base d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident
- Régime facultatif d'assurance vie et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident
- Régime d'assurance vie des personnes à charge
- Programme d'aide aux employés

L55.13 EFFECTIF DE BORD

L55.13.01 L'équipage de tout vol exploité par la Société doit être affecté conformément aux exigences réglementaires minimales établies par Transports Canada.

L55.14 PLANIFICATION ET AFFECTATION

L55.14.01 **Système de programmation préférentielle (SPP)** – Le SPP fournit aux membres du personnel de cabine des horaires mensuels selon l'ordre d'ancienneté. Les choix au titre de ces horaires sont respectés par ordre d'ancienneté, mais les parties conviennent que exigences de langues et de composition des équipages liées à l'exploitation qui ont été établies par Air Canada Rouge doivent être respectées.

NOTA : Le seuil maximal NE doit PAS être utilisé pour générer des horaires dans le SPP.

L55.14.02 **Horaires mensuels** – Des programmes de vols mensuels seront préparés par la Société.

L55.14.02.01 Les programmes de vols mensuels peuvent contenir des courriers programmés ou une combinaison de courriers programmés et de journées de réserve.

L55.14.02.02 Aux fins de l'établissement des programmes de vols, la période de service programmée d'un agent doit comporter un maximum de six (6) jours de service consécutifs suivis d'un minimum de un (1) jour de congé.

L55.14.02.03 Aux fins de l'établissement des programmes de vols, au cours de toute période de quatorze (14) jours civils consécutifs, un employé a droit à un minimum de quatre (4) jours de congé.

L55.14.03 **Période tampon** – Aux fins de l'établissement des programmes de vols, une (1) heure tampon est ajoutée à la période de repos réglementaire requise à la base d'affectation.

L55.14.04 **PÉRIODE DE DEMANDE ET DATE LIMITE DE PRÉSENTATION DES DEMANDES**

L55.14.04.01 **Mois** – Durée de chaque période programmée pendant une année civile, qui peut être modifiée par la Air Canada Rouge, à la suite d'une consultation avec le Syndicat, et qui varie entre trente (30) et trente-trois (33) jours civils afin de se conformer aux variations saisonnières et aux fluctuations dans les horaires de vols.

L55.14.04.02 Pour que les employés aient une idée approximative de la date limite de présentation des demandes, cette dernière n'est jamais antérieure aux quinze (15) jours précédant la fin du programme de vols courant et la période de demande n'est pas inférieure à quatre (4) jours.

L55.14.05 **MODALITÉS DE DEMANDE**

L55.14.05.01 **Données à inclure dans les trousseaux de demande de programme de vols :**

1. Liste de tous les courriers à la base
2. Attribution des congés annuels et des jours fériés
3. Arrangements pour voyage de mise en place
4. Indicatifs d'escales
5. Noms des employés qui ont besoin de formation au cours du mois
6. Dates et heures des cours de formation prévus
7. Noms et numéros de téléphone des hôtels, et disponibilité d'accès Internet à l'hôtel
8. Dépenses pour chaque courrier
9. Vols chevauchants et courriers chevauchants
10. Liste d'admissibilité de l'équipage par base
11. Tableaux de calcul au prorata
12. Période du mois programmé
13. Indication du nombre d'heures de vol durant le mois : faible ou élevé

L55.14.06 **LANGUES** – Air Canada Rouge peut désigner jusqu'à cinquante pour cent (50 %) de l'effectif de bord de n'importe quel vol pour des langues autres que le français ou l'anglais et peut attribuer ces vols selon l'ancienneté afin de garantir le pourcentage requis.

L55.14.07 **Erreur causée par le système**

L55.14.07.01 Erreurs d'attribution du système – Toute erreur d'attribution d'un courrier qui ne peut être rectifiée en faveur de l'agent doit être corrigée par le remaniement des programmes.

L55.14.07.02 Contestation d'une attribution – L'agent peut contester son attribution jusqu'à la fin du troisième jour suivant la publication des attributions. Après cette date, les attributions sont considérées comme définitives.

L55.14.08 **REPRISE DU SERVICE AU COURS DU MOIS**

L55.14.08.01 Un agent qui doit rejoindre son poste à une base à son retour d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles, d'une affectation dans les rangs du personnel de gestion, d'une affectation spéciale ou à la suite d'une mutation, est autorisé à présenter des demandes avant son retour ou son arrivée. La limitation mensuelle applicable au personnel de cabine qui retourne à la base d'affectation est réduite du nombre de jours où il n'était pas disponible pour travailler au cours du mois. La réduction est établie à deux heures trente-cinq minutes (2 h 35 min) par jour.

L55.14.08.02 Congés de maladie, de maternité et parental – Un agent qui doit rentrer au travail après un congé de maladie, de maternité ou parental est autorisé à présenter une demande. Une attestation médicale indiquant la date prévue doit accompagner la demande. La limitation mensuelle applicable au personnel de cabine qui retourne à la base d'affectation est réduite du nombre de jours où il n'était pas disponible pour travailler au cours du mois. La réduction est établie à deux heures trente-cinq minutes (2 h 35 min) par jour.

L55.14.09 **RÈGLES APPLICABLES À LA RÉSERVE**

L55.14.09.01 **Affectations à la réserve-secours**

- Les jours de réserve-secours correspondent à une période de 24 heures.
- Un employé de la réserve-secours est considéré comme étant sur appel en tout temps pendant sa période de réserve.
- Un préavis d'au moins deux heures est nécessaire pour la prise de service.
- L'Affectation des équipages doit faire de son mieux pour communiquer le plus tôt possible avec l'employé de réserve, et ce dernier doit faire de son mieux afin de se présenter pour le départ du vol en moins de deux heures, au besoin.
- Les employés doivent fournir un numéro de téléphone permettant de les joindre en tout temps.
- À l'occasion d'un jour de réserve-secours, les employés n'ont pas le droit de faire une demande de vols hors programme.
- Si un employé de réserve-secours est affecté à un vol qui se termine pendant un jour de repos, ce dernier n'est pas décalé (10 jours de repos au minimum).
- L'employé de la réserve-secours qui a le moins d'heures prévues est affecté en premier, sous réserve de l'utilisation optimale des ressources de réserve, compte tenu des séries de jours de réserve et des compétences linguistiques.

- Dans le cas de la réserve- secours aéroport , l'employé est tenu de se présenter au travail pour un ordre éventuel de départ, afin d'assurer le bon déroulement de l'exploitation de la journée.
- Les employés affectés à la réserve- secours aéroport doivent être joignables en tout temps.
- Les employés affectés à la réserve- secours aéroport doivent être libérés par l'Affectation des équipages.
- Les employés affectés à un courrier qui est en conflit avec un autre courrier doivent assurer le courrier attribué et céder l'autre courrier, puis se voient plutôt attribuer des jours de réserve-secours pour les jours touchés.

L55.14.10 **RÈGLES APPLICABLES À LA RÉSERVE-SECOURS**

- L55.14.10.01 L'Affectation des équipages indiquera à l'employé mis en attente à l'aéroport l'heure à laquelle il devra se présenter; l'employé sera mis en attente pendant une période ne dépassant pas quatre (4) heures suivant l'heure indiquée. Une affectation à un vol peut être faite pour un vol dont l'heure de départ précède ou suit cette période de quatre (4) heures. Si aucune affectation n'est faite, l'employé est libéré pour une période de repos réglementaire. Aux fins du calcul de la limitation, la période en service commence à l'heure où l'employé doit se présenter.
- L55.14.10.02 L'employé mis en attente à un aéroport reçoit une rémunération équivalant au montant le plus élevé parmi les suivants :
- un crédit de quatre (4) heures;
 - un crédit correspondant au nombre d'heures de vol réellement effectuées;
 - un crédit correspondant à cinquante pour cent (50 %) de la période en service réellement travaillée.
- L55.14.10.03 Le crédit d'attente en service prévu à l'alinéa L55.06.07 ne s'applique pas lorsqu'un employé est mis en attente à un aéroport.
- L55.14.10.04 L'employé doit pouvoir être joint en tout temps pendant qu'il est en attente à un aéroport.
- L55.14.10.05 Les employés en attente à un aéroport doivent avoir obtenu leur congé de l'Affectation des équipages avant de quitter l'aéroport.
- L55.14.11 **ATTRIBUTION DE VOLS HORS PROGRAMME** – Les courriers hors programme qui n'ont pas été attribués durant le processus d'attribution de programmes ou les courriers qui deviennent disponibles après ce processus sont rendus disponibles et attribués au moyen de la technologie disponible (système Globe ou toute autre technologie choisie par Air Canada Rouge) pour la présentation des demandes et l'attribution.

L55.14.11.01 **Procédure d'attribution**

Un courrier hors programme est attribué à un employé, conformément à la séquence énoncée ci-après, si le courrier répond aux spécifications de l'employé et si l'employé se conforme à toutes les normes réglementaires :

(a) dans le cas d'un courrier hors programme disponible plus de douze heures avant le départ du vol :

(i) Le courrier sera attribué en priorité à un employé qui compte moins de quatre-vingt-dix (90) heures programmées durant le mois programmé. Si plus d'un employé comptant moins de quatre-vingt-dix (90) heures a présenté une demande pour le courrier et respecte les normes réglementaires, le courrier sera attribué à l'employé qui compte le moins d'heures de vol prévues au moment de l'attribution;

(ii) Si aucun employé respectant les normes réglementaires et ayant moins de quatre-vingt-dix (90) heures programmées durant le mois programmé n'a demandé le courrier, le courrier sera attribué par ordre d'ancienneté à un employé dont le nombre d'heures programmées est égal ou supérieur à quatre-vingt-dix (90) durant le mois programmé.

(b) un courrier qui est disponible douze (12) heures et moins avant le départ sera attribué à la discrétion d'Air Canada Rouge.

NOTA 1 : Air Canada Rouge peut, à sa discrétion, avoir recours à la réserve en tout temps durant le processus d'attribution.

NOTA 2 : Un membre du personnel de cabine qui se porte volontaire pour un vol hors programme peut seulement se voir attribuer un courrier durant le ou les jours pour lesquels il s'est porté volontaire, si ce courrier répond à ses préférences. Les responsables de l'affectation des équipages peuvent offrir un courrier d'une durée plus longue ou qui ne répond pas aux préférences du membre de l'équipage de cabine, mais ce dernier a le droit de refuser cette affectation.

Lorsqu'un courrier sera attribué à un employé, l'employé sera avisé à l'aide du système Globe, et le courrier fera alors partie du programme de l'employé. L'employé qui n'a pas accusé réception de l'attribution d'un courrier par le système Globe recevra un appel de courtoisie, mais il est quand même tenu de se présenter au travail. Un employé sera considéré comme étant non disponible pour travailler s'il n'a pas accusé réception de sa demande par le système Globe et n'a pas répondu à l'appel de courtoisie.

L55.14.12 **PROCÉDURE D'AFFECTATION D'OFFICE –**

L55.14.12.01 Les affectations d'office sont attribuées dans l'ordre suivant :

- Membre de l'équipage de cabine qui a un jour de repos et qui respecte les normes de temps de travail et de repos.
- Membre de l'équipage de cabine qui a un jour de repos et dont le prochain vol programmé n'est pas touché, mais entraînera un dépassement; la Société sélectionne le courrier à céder, sans indemnité pour perte de temps de vol.
- Membre de l'équipage de cabine qui a un jour de repos et dont le prochain vol programmé est touché.

Si le manque de temps ne permet pas de respecter l'ordre normal d'affectation d'office, on pourvoit au vol en changeant, sur place, l'affectation d'une partie ou de la totalité d'un équipage pendant les jours de service programmés, dans la mesure voulue afin de perturber cet équipage le moins possible. Aucune prime ou indemnité pour perte de temps de vol ne s'applique.

Cependant, les employés qui se sont portés volontaires pour une affectation d'office seront affectés avant le début de la séquence d'affectation d'office.

L55.14.13 Jours de repos garantis et jours de repos garantis intouchables

L55.14.13.01 Jours de repos garantis – Un employé doit recevoir un minimum de dix (10) jours de jours de repos garantis par mois.

L55.14.13.02 Aux fins de création des programmes de vols, un jour de repos garanti commence à 0 h 1 et se termine à 23 h 59.

L55.14.13.03 De ces jours de repos garantis, un employé a la possibilité de demander jusqu'à cinq (5) jours à titre de jours de repos garantis intouchables au moment de leur attribution. Ces jours de repos garantis intouchables seront attribués selon l'ancienneté, en fonction des exigences opérationnelles. Air Canada Rouge n'attribuera pas de vol ou n'affectera pas d'office un employé pendant un de ses jours de repos garantis intouchables. Cependant, si un employé doit prendre l'avion au cours d'un jour de repos garanti intouchable à cause de circonstances imprévisibles (p. ex. un bris mécanique ailleurs qu'à la base d'affectation habituelle), ce jour de repos garanti commencera après le repos réglementaire à la base d'affectation.

L55.14.13.04 Si un employé annule des jours de repos pour faire une demande de vol hors programme, les jours de repos au cours du mois ne peuvent être réduits à moins de cinq (5) périodes entières de vingt-quatre (24) heures. Un employé ne peut être affecté d'office si cette mesure signifie que ses jours de repos sont réduits à moins de dix (10) périodes de vingt-quatre (24) heures. Les périodes de vingt-quatre (24) heures commencent à la fin de la dernière période de service et se terminent au début de la prochaine activité à son horaire.

L55.14.14 Temps de service de vol mensuel maximal – Le temps de service de vol maximal est de quatre-vingt-quinze (95) heures par mois.

L55.14.14.01 Le temps maximal de service de vol mensuel peut être prolongé à cent quinze (115) heures si un employé a effectué des heures additionnelles à cause de retards. Plus précisément, lorsqu'un retard se produit au cours du mois, un employé a le droit d'effectuer une séquence de vols en excès des limites mensuelles maximales (et ce, jusqu'à cent quinze [115] heures), mais seulement pour retourner à sa base d'affectation, à la suite de quoi on ne peut lui attribuer des heures additionnelles.

L55.14.14.02 Un employé peut travailler plus de cent quinze (115) heures volontairement.

L55.14.14.03 La prime accordée selon l'article 7 ne doit être appliquée que si l'employé a dépassé quatre-vingt-quinze (95) heures.

L55.15 LIMITATIONS DE LA PÉRIODE DE SERVICE

L55.15.01 Une période de service doit commencer et prendre fin avec un repos réglementaire, conformément aux règles suivantes :

L55.15.01.01 Une période de service commence une (1) heure avant l'heure de départ prévue ou l'heure de départ reportée si l'employé est prévenu avant son arrivée à l'aéroport. Elle se termine quinze (15) minutes après l'arrivée du vol.

L55.15.01.02 Une période de service programmée ne peut dépasser quatorze (14) heures consécutives.

L55.15.01.03 Une période de service peut être prolongée à dix-sept (17) heures en cas d'irrégularité d'exploitation ou de retard de vol.

L55.15.01.04 Dès que l'employé se rend compte que, d'après les prévisions officielles d'horaires, sa période de service va dépasser dix-sept (17) heures, il doit informer le chef de l'équipage de sa décision de dépasser la limitation ou de prendre un repos.

L55.15.01.05 La période de service des agents de bord en attente qui se présentent à l'aéroport et dont l'affectation est modifiée pour un vol partant plus tard commence à l'heure initiale de prise de service.

L55.15.02 **Périodes de repos réglementaires** – Base d'affectation : À son retour à sa base d'affectation, l'employé a droit à une période de repos de dix (10) heures. La période de repos suivant un vol transocéanique doit être de seize (16) heures. Une période de repos suivant un vol en provenance de l'Amérique centrale/de l'Amérique du Sud/des Caraïbes, lorsque la période de service dépasse treize (13) heures, doit être de douze (12) heures.

La période de repos réglementaire lors d'une escale doit être de dix (10) heures, à moins qu'elle ne soit réduite à neuf (9) heures pour des raisons opérationnelles.

L55.15.03 Nonobstant le sous-alinéa L55.15.01.01, Air Canada Rouge peut demander à un employé de se présenter au travail jusqu'à trente (30) minutes avant le début de sa période de service (« prolongation de la période antérieure au service »). Toute prolongation de la période antérieure au service doit être incluse dans les limitations de la période de service, mais exclue des calculs de garantie et des limitations de temps de vol. Toute prolongation de la période antérieure au service doit être payée à la moitié (½) du taux horaire de l'employé.

L55.15.04 Une période de service commence une (1) heure avant l'heure de départ prévue du vol ou l'heure de départ reportée si un employé est prévenu selon les sous-alinéas 15.01.01.01 ou 15.01.01.02 ci-dessous. Elle se termine quinze (15) minutes après l'arrivée du vol.

- L55.15.05 Notification d'un retard imprévu – Ailleurs qu'à la base d'affectation
- L55.15.05.01 Lorsqu'un retard devient évident avant l'heure de prise de service, alors qu'un employé est en repos en escale, l'heure de prise de service sera reprogrammée si l'employé est prévenu avant son arrivée à l'aéroport.
- L55.15.06 Notification d'un retard imprévu – À la base d'affectation
- L55.15.06.01 Lorsqu'un retard devient évident avant l'heure de prise de service à la base d'affectation, Air Canada Rouge doit communiquer avec l'employé par téléphone. Si le préposé à l'affectation joint l'employé à son numéro de téléphone ou laisse un message pour l'employé, le préposé doit reprogrammer l'heure de prise de service à cause du retard. Afin de pouvoir reprogrammer l'heure de prise de service, l'appel doit être effectué par le préposé à l'affectation des équipages au moins une heure et demie (1,5 h) avant l'heure de prise de service initialement prévue de l'employé. Si la notification est transmise moins de une heure et demie (1,5 h) avant l'heure de prise de service prévue, la période de service doit commencer à l'heure de prise de service initialement prévue.
- L55.15.07 **Réaffectation** – Un employé dont les services ne sont plus requis pour un courrier ou une partie d'un courrier se voit attribuer une autre affectation ou est considéré comme disponible pendant tout jour civil compris dans le courrier initialement programmé. Un employé qui est réaffecté à la réserve-secours doit compléter sa période de réserve-secours pendant les jours de vol initialement prévus.
- Un employé qui est mis en attente doit recevoir la valeur la plus élevée, soit quatre (4) heures de paie en vertu de l'article [article sur la prime de mise en attente], soit le nombre d'heures du courrier réattribué.
- L55.15.08 **Aéroports jumelés** – Si les aéroports de départ et d'arrivée d'un courrier sont deux aéroports jumelés, Air Canada Rouge fournira le transport à l'aéroport de départ du courrier, sur demande. Ce transport sera considéré comme une mise en place terrestre et sujet aux fins de la rémunération seulement.
- L55.16 CONGÉS NON PAYÉS**
- L55.16.01 **Congé personnel** – Si les exigences opérationnelles le permettent, un employé qui présente une demande écrite peut obtenir un congé personnel sans solde, en vertu de la politique de l'entreprise, d'un maximum de trois (3) mois.
- L55.16.02 **Congé de formation** – Si les exigences opérationnelles le permettent, un employé qui présente une demande écrite peut obtenir un congé de formation sans solde, en vertu de la politique de l'entreprise, d'un maximum de un (1) an.
- L55.16.03 **Congé syndical** – Si les besoins du service le permettent, un employé peut se voir accorder un congé sans solde pour affaires syndicales d'une durée maximale de un (1) an à la demande du syndicat. Le coût de maintien des avantages sociaux offerts par la Société sera assumé par le Syndicat.

- L55.16.04 **Congé de maternité** – Une employée a droit à un congé de maternité non rémunéré conforme au *Code canadien du travail*, à moins d'une indication contraire mentionnée ci-dessous.
- L55.16.04.01 **Notification** – Une employée doit informer la Société par écrit qu'elle est enceinte, fournir un certificat médical l'attestant et indiquer la date à laquelle elle désire commencer son congé de maternité.
- L55.16.04.02 Si elle choisit de continuer à assurer des vols pendant sa grossesse, l'employée doit, à compter de la vingtième (20^e) semaine et à toutes les deux (2) semaines par la suite, fournir au médecin de la Société un certificat de son médecin personnel confirmant son aptitude à prendre l'avion.
- L55.16.04.03 La Société prendra les mesures d'adaptation nécessaires, jusqu'au point de contrainte excessive, pour que l'employée souffrant de complications dues à la grossesse validées par un médecin soit réaffectée à des services au sol. Si la Société réussit à lui trouver un poste au sol, les fonctions ne doivent pas dépasser plus de cinq (5) jours semaine, et l'employée devra accepter ce poste s'il respecte ses restrictions médicales telles que déterminées par le médecin de la Société en consultation avec le médecin de l'employée.
- L55.16.04.04 Dans l'éventualité où les restrictions médicales déterminées en vertu du sous-alinéa L55.16.04.03 indiquent qu'une employée doit travailler des heures de travail différentes de celles du poste au sol en question, la Société doit prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de contrainte excessive.
- L55.16.04.05 Une employée affectée à un poste au sol en vertu de ce sous-alinéa doit être payée de la façon suivante :
- L55.16.04.05.01 Une employée travaillant à temps plein (quarante [40] heures par semaine) doit être payée selon la moyenne de ses douze (12) derniers mois de crédits de vol;
- L55.16.04.05.02 Une employé travaillant moins d'heures qu'un temps plein doit être payée proportionnellement.
- L55.16.04.06 Si une employée doit porter un uniforme pour accomplir ses fonctions au sol, l'uniforme doit être fourni par la Société.
- L55.16.04.07 Une employée affectée à un poste au sol ne doit pas être obligée d'exécuter des fonctions disciplinaires à l'égard d'un membre de son unité de négociation.
- L55.16.04.08 **Début du congé** – Le congé de maternité doit commencer à la date indiquée par l'employée.
- L55.16.04.09 **Fin du congé** – Le congé de maternité doit se terminer quatre-vingt-dix (90) jours civils après la fin de la grossesse, à moins que l'employée ne demande d'utiliser la période entière de dix-sept (17) semaines.

- L55.16.04.09.01 Nonobstant le sous-alinéa L55.16.04.09, un congé de maternité peut se terminer à une date antérieure si une employée en fait la demande par écrit. Néanmoins, si la date demandée est moins de six (6) semaines suivant la fin de la grossesse, l'employée doit présenter un certificat médical indiquant que la reprise des vols ne constitue pas un danger pour sa santé.
- L55.16.05 **Congé parental** – Un employé doit avoir droit à un congé parental sans solde conforme au *Code canadien du travail*, à moins d'une indication contraire mentionnée ci-dessous.
- L55.16.05.01 **Durée** – La durée du congé parental doit être celle mentionnée par l'employé, sans excéder trente-sept (37) semaines.
- L55.16.05.01.01 Si cette situation concerne deux (2) employés de la Société, la durée totale du congé pouvant être pris ne doit pas excéder trente-sept (37) semaines.
- L55.16.05.01.02 S'ils en font la demande, un congé parental peut être partagé entre des parents qui sont tous deux au service de la Société, pourvu que ce congé partagé soit pris en périodes d'au moins quatorze (14) jours civils.
- L55.16.05.01.03 Nonobstant les dispositions du sous-alinéa L55.16.05.01, en cas d'adoption, la période maximale de congé doit être de trente-sept (37) semaines, ou plus longue si besoin est, pour respecter les exigences réglementaires de la province de résidence de l'employé ou la province d'adoption de l'enfant.
- L55.16.05.02 **Début du congé** – Le congé parental doit commencer selon les désirs de l'employé et selon ce qui suit :
- L55.16.05.02.01 **Employée**
- Le congé doit débiter :
- a) à la fin du congé qu'elle a pris en vertu des dispositions de l'alinéa L55.16.04;
 - b) le jour de la naissance de l'enfant;
 - c) ou le jour du début des soins offerts à l'enfant ou de sa garde de fait.
- L55.16.05.02.02 **Employé**
- Le congé doit débiter :
- a) à la fin du congé pris par une employée, en vertu des dispositions de l'alinéa L55.16.04;
 - b) le jour de la naissance de l'enfant;
 - c) le jour du début des soins offerts à l'enfant ou de sa garde de fait.
- L55.16.05.03 Un employé est responsable d'informer la Société par écrit, le plus tôt possible, quant aux dates approximatives de début et de fin du congé.

- L55.16.05.04 Un employé peut demander de prendre tout le congé annuel et les jours fériés auxquels ils a droit pendant son congé de maternité ou parental, que ce soit au début ou à la fin de ces congés. Si l'année de référence pour le congé annuel est encore en cours, un employé peut demander de prendre son congé annuel pendant une période de congé annuel ouverte. Les demandes faites en vertu de cet alinéa doivent être présentées avant le début des congés.
- L55.16.06 **Durée du congé de maternité et du congé parental** – La durée totale du congé de maternité et du congé parental pris par un ou par deux employés pour la même naissance ou adoption ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.
- L55.16.07 **Prolongations des congés** – Un congé peut être prolongé par la Société sur réception d'une demande écrite d'un employé si les exigences opérationnelles le permettent.
- L55.16.08 **Ancienneté** – L'employé doit garder et accumuler de l'ancienneté pendant son congé en vertu du présent article.
- L55.16.09 **Réintégration** – Un employé doit être réintégré à un poste de même classification à sa base d'affectation à la fin d'un congé, en vertu du présent article.
- L55.16.10 **Retour en service** – Un employé doit retourner en service après sa réintégration, pourvu qu'il est déclaré apte à voler par le médecin de la Société et qu'il est qualifié sur tous les plans.
- L55.16.11 **Congé de deuil** – Lorsque survient un décès dans la famille immédiate de l'employé et que ce dernier assiste aux funérailles, traite des questions de succession, ou est impliqué de toute autre façon, un congé peut être autorisé par la direction de la base d'affectation, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) jours immédiatement après la journée du décès.
- L55.16.11.01 Une quatrième (4^e) journée de congé peut être autorisée si l'employé doit voyager à l'extérieur de la province.
- L55.16.11.02 « Famille immédiate » signifie le conjoint de l'employé et les membres suivants de la famille de l'employé ou de son conjoint : fils, fille, parent, grand-parent, sœur, frère, ou tout autre membre de la famille résidant avec l'employé.
- L55.16.011.03 Dans des circonstances particulières, lorsque la personne décédée n'est pas membre de la famille immédiate (p. ex. un tuteur), le congé peut être approuvé à la discrétion de la direction de la base d'affectation.

- L55.16.12 **Congé de soignant** – Un employé peut demander un congé sans solde en raison d'un événement imprévu ou d'une urgence relative à la santé d'un membre de sa famille immédiate ou aux soins à lui prodiguer. L'employé doit présenter la demande à son chef de base ou à son représentant le plus tôt possible et préciser la durée prévue de son absence. Une demande de congé ne sera pas indûment refusée.
- L55.16.12.01 La « famille immédiate » est définie de la façon suivante : conjoint (y compris le conjoint de fait), enfants de l'employé et de son conjoint, parents de l'employé et de son conjoint, grands-parents de l'employé et de son conjoint, petits-enfants de l'employé et de son conjoint, frères et sœurs de l'employé et de son conjoint, ainsi que les autres membres de la famille qui résident avec l'employé.
- L55.16.13 **Exigence de témoignage** – Un employé sera rémunéré par la Société pour la perte de salaire lorsqu'il doit comparaître à titre de témoin devant un tribunal, un conseil, une commission ou un tribunal administratif pour témoigner de toute question relative à son travail ou son emploi avec la Société.
- REMARQUE** : Un « témoin » signifie une personne qui est appelée par citation à témoigner sous serment ou déclaration solennelle devant l'une des organisations susmentionnées. Cependant, ce terme ne s'applique pas à une personne directement ou indirectement impliquée à titre de partie à une procédure.
- L55.16.13.01 À la réception de la rétribution de ses services comme juré ou témoin, l'agent doit remettre à la Société un relevé de la cour précisant le montant reçu pour chaque journée ou fraction de journée (à l'exclusion des indemnités expressément accordées pour les repas, déplacements et autres frais).
- L55.16.13.02 La paie qui suit son retour est réduite d'un montant égal à celui que l'agent a touché de la cour (à l'exclusion des indemnités expressément accordées pour les repas, déplacements et autres frais).
- L55.16.14 **Violence familiale** – Par suite d'une vérification adéquate d'un professionnel reconnu (p. ex., médecin, avocat, conseiller autorisé) un employé qui est absent du travail par suite d'une situation de violence ou d'abus personnels ne sera pas sujet à une mesure disciplinaire. Les absences qui ne sont pas couvertes par un congé de maladie ou des prestations d'invalidité seront considérées comme une absence avec permission pour un maximum de trente (30) jours.

L55.17 PÉRIODE DE PROBATION

- L55.17.01 Un employé doit effectuer une période de probation de six (6) mois, débutant à la date de leur affectation initiale en service. Nonobstant ce qui précède, la Société et le Syndicat peuvent accepter de prolonger la période de probation de trois (3) autres mois au maximum.
- L55.17.02 Si un employé est absent de ses fonctions de vol normales pendant plus de sept (7) jours consécutifs durant sa période de probation, la Société peut prolonger sa période de probation d'un nombre de jours équivalent
- L55.17.03 La Société se réserve le droit prendre toute décision en ce concerne le congédiement, les mesures disciplinaires ou le maintien d'un employé durant sa période de probation.
- L55.17.04 Les dispositions de l'article 20 – Mesures disciplinaires et congédiement doivent être appliquées aux employés durant leur période de probation.
- L55.17.05 Un employé embauché pour une période de temps particulière et qui a été licencié avant d'avoir complété sa période de probation peut être sujet, lors de son retour à la Société, à une période de probation additionnelle comme suit : la période la plus longue, soit trois (3) mois ou le temps requis pour compléter la période de six (6) mois.

L55.18 PROCÉDURE DE RÉEXAMEN MÉDICAL

- L55.18.01 **Réexamen médical** – Lorsque le médecin de la Société fait une déclaration concernant l'aptitude au vol d'un employé, ce dernier peut, si son médecin est en désaccord avec une telle déclaration, tenter une procédure de réexamen médical dans les trente (30) jours civils après avoir reçu la déclaration en en avisant par écrit son chef de base ou le remplaçant de ce dernier. La Société et l'employé doivent accepter la nomination d'un évaluateur indépendant afin d'entreprendre un examen plus poussé et de fournir un rapport écrit. Le coût d'un tel examen sera partagé par la Société et l'employé.
- L55.18.02 Cette procédure doit être exécutée le plus rapidement possible par toutes les parties.
- L55.18.03 Lorsqu'un employé originellement déclaré inapte au service à bord par le médecin de la Société est par la suite déclaré apte en vertu d'une telle procédure, il doit être traité comme étant apte pour le service à bord depuis la déclaration initiale, et retrouvé son intégrité.

L55.19 PROCÉDURE DE GRIEF

- L55.19.01 Si un employé a une plainte, il peut en discuter avec un représentant de la direction afin de la régler.
- L55.19.02 Si l'employé n'arrive pas à régler la question en vertu de l'article L55.19.01, ou s'il choisit de contourner les dispositions de cet article, il peut demander à un représentant syndical de commencer en son nom des discussions formelles avec un représentant de la direction afin de résoudre la question avant de déposer un grief.
- L55.19.03 Une fois les discussions mentionnées aux articles L55.19.01 et L55.19.02 ont eu lieu et que la question demeure non résolue, un grief peut être déposé par le Syndicat.
- L55.19.03.01 En vertu de l'article L55.19.01 et/ou L55.19.02, un grief doit être déposé dans les quinze (15) jours suivant la dernière discussion avec un représentant de la direction.
- L55.19.04 Un grief individuel ou collectif doit être considéré un grief de niveau I et être présenté au chef de la base.
- L55.19.05 Un grief de principe ou un licenciement doit être considéré comme un grief de niveau II et être présenté à l'agent des relations de travail ou son représentant.
- L55.19.06 Un grief ne doit être entendu qu'à un seul niveau.
- L55.19.07 Les parties doivent tenir une audience de niveau I ou II, le cas échéant, dans les trente (30) jours suivant le dépôt d'un grief. Si le Syndicat ne fait aucune tentative pour organiser une audience au cours de cette période, le grief doit être rejeté sous toutes réserves et sans précédent.
- L55.19.08 Si, en dépit de tous les efforts raisonnables pour organiser une audience, aucune n'est tenue dans les 45 jours après le dépôt du grief, celui-ci est transféré à l'arbitrage.
- L55.19.09 La Société doit rendre une décision de niveau I ou II dans les quinze (15) jours de l'audience de niveau I ou II, sans quoi le grief sera considéré comme valide sous toutes réserves et sans précédent.
- L55.19.10 Les contraintes de temps mentionnées dans le présent article peuvent être prolongées en vertu d'un accord mutuel.

L55.20 MESURE DISCIPLINAIRE ET CONGÉDIEMENT

- L55.20.01 Aucun employé ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement à moins d'un motif valable.
- L55.20.02 Lorsqu'une mesure disciplinaire ou un congédiement est considéré, l'employé peut être relevé de ses fonctions avec paie pour un maximum de sept (7) jours civils consécutifs afin d'effectuer une enquête exhaustive.
- L55.20.03 Au cours d'une rencontre entre la Société et l'employé, lorsqu'une mesure disciplinaire est considérée ou qu'une rencontre d'évaluation du rendement a lieu, l'employé peut demander la présence d'un représentant syndical. S'il est possible, la Société doit fournir par écrit à l'employé un préavis raisonnable de la rencontre, l'informant du ou des délits allégués et de son droit à la présence d'un représentant syndical. La Société avisera également par courriel, si possible, le président du syndicat de la base d'affectation de la rencontre.
- L55.20.03.01 Avant le début de la rencontre, la Société s'assurera que l'employé est courant de la nature du ou des délits allégués. La Société allouera à l'employé, s'il le désire, une période de temps raisonnable pour parler au représentant syndical avant le début de la rencontre. Lorsque la rencontre débute, la Société transmettra une copie de toute documentation, laquelle peut avoir été caviardée pour exclure tout renseignement personnel, pour examen par l'employé et le représentant syndical.
- L55.20.04 Lorsqu'une mesure disciplinaire ou un congédiement est considéré, l'employé doit en être informé avant qu'une mesure formelle ne soit prise, à moins que des efforts raisonnables pour entrer en contact avec lui n'aient produit aucun résultat.
- L55.20.05 Lorsqu'une mesure disciplinaire est jugée nécessaire, l'employé doit être avisé par écrit d'une telle mesure, des raisons pour celle-ci, et de son droit à en appeler en déposant un grief en vertu de l'article 19.
- L55.20.06 Une copie conforme d'un tel avis doit être transmise au président de la section locale ainsi qu'au président du syndicat à l'échelon de l'administration centrale.

L55.21 ARBITRAGE

- L55.21.01 Si le grief demeure non résolu par suite d'une audience de niveau I ou II, il peut être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie. La partie qui choisit l'arbitrage doit transmettre un avis de son intention d'aller en arbitrage dans les trente (30) jours de l'échec de l'audience de niveau I ou II, amenant ainsi le rejet du grief sous toutes réserves et sans précédent.

- L55.21.02 Les parties doivent choisir, d'un accord mutuel, un arbitre pour entendre le grief. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, le ministre du Travail doit en nommer un.
- L55.21.03 L'interrogatoire principal est remplacé par une déclaration écrite de chaque témoin, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement ou que l'arbitre ne l'autorise. Un contre-interrogatoire et une contre-preuve continueront de la façon traditionnelle.
- L55.21.04 Chaque partie présentera à l'arbitre un mémoire qui établira, de manière concise, les fondements du grief, celles de la dénégation, les faits, les documents qu'elle entend utiliser, les présentations et les déclarations des témoins. Les autorités peuvent également être indiquées.
- L55.21.05 L'arbitre a pleine compétence pour étudier toute question qui lui est soumise conformément à la présente convention.
- L55.21.06 L'arbitre doit établir sa propre procédure, laquelle doit être conforme aux exigences de la justice naturelle.
- L55.21.07 L'arbitre ne peut prendre de décisions contraires aux dispositions de la Convention et ne peut altérer ni modifier de décisions de façon à aller à l'encontre de la convention.
- L55.21.08 Une décision de l'arbitre doit être considérée comme finale et exécutoire à l'endroit du Syndicat, de la Société et de tout employé concerné.
- L55.21.09 Tous les coûts relatifs à l'arbitre et à l'arbitrage doivent être divisés également entre les parties.

L55.22 LICENCIEMENT ET RAPPEL

- L55.22.01 **Licenciement et rappel** – L'ancienneté régit tous les employés aux fins de licenciement et de rappel.
- L55.22.01.01 Un employé commence à accumuler de l'ancienneté à la date où il se présente à sa formation initiale.
- L55.22.01.02 Lorsqu'il réussit sa formation initiale, l'ordre d'entrée en service doit être déterminé par tirage au sort.
- L55.22.02 En cas de mise à pied a une base d'affectation, l'employeur qui y a le moins d'ancienneté sera mis à pied.
- L55.22.03 Un employé licencié doit être jugé admissible pour rappel dans les vingt-quatre (24) mois suivant son licenciement. S'il n'est pas rappelé au cours de cette période, l'employé sera congédié.

L55.22.04 Si un employé refuse un rappel, il sera considéré comme ayant démissionné sans préavis.

L55.23 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L55.23.01 **Interprétation du texte** – À moins d'une indication contraire, lors de l'utilisation de la présente convention, le masculin inclut le féminin et le singulier, le pluriel.

L55.23.02 **Clause de sauvegarde** – Lorsque les dispositions de la présente convention diffèrent de la politique de la Société, la convention doit prévaloir.

L55.23.03 **Notifications écrites** – Toutes les notifications transmises à un employé concernant un changement d'emplacement ou d'affectation, une promotion, une rétrogradation, un congédiement, un licenciement, une mesure disciplinaire ou un congé doivent l'être par écrit.

L55.23.04 **Dossier personnel** – La Société doit maintenir un dossier personnel pour chaque employé, avec une section contenant tous les documents concernant son rendement. Sur demande, un employé peut examiner cette section de son dossier personnel en présence d'un représentant de la direction locale.

L55.23.04.01 La correspondance concernant une mesure disciplinaire doit demeurer dans le dossier personnel de l'employé pour une période de deux (2) ans.

L55.23.04.02 Si la mesure disciplinaire est modifiée par suite d'un appel ou d'un arbitrage, cette modification sera annexée au dossier personnel de l'employé à moins d'une décision d'exonérer l'employé, auquel cas toute la correspondance sera supprimée.

L55.23.04.03 À condition qu'aucune pièce de correspondance subséquente relative à la mesure disciplinaire n'ait été ajoutée au dossier personnel de l'employé au cours de la période de deux (2) ans, celle-ci sera alors supprimée du dossier personnel.

L55.23.04.04 Au cas où une pièce de correspondance subséquente relative à la mesure disciplinaire ait été ajoutée au dossier personnel de l'employé, toute la correspondance doit demeurer au dossier personnel jusqu'à la date d'expiration de la correspondance subséquente, ou jusqu'à ce que la période de deux (2) ans ait expiré, selon le moment le plus éloigné.

L55.23.04.05 Lorsque la correspondance de nature disciplinaire est retirée du dossier de l'employé, les circonstances ayant motivé la mesure disciplinaire ne doivent pas être invoquées lors de l'imposition de toute nouvelle sanction.

L55.23.05 **Indemnité de départ** – Un employé doit recevoir une indemnité de départ en vertu du Code canadien du travail.

- L55.23.06 **Langue et impression de la convention** – La convention doit être publiée en anglais et en français, et les deux versions doivent avoir la même application. En cas d'une traduction ou interprétation conflictuelle, la version dans laquelle la disposition a été négociée doit primer.
- L55.23.06.01 La convention sera imprimée tant en français qu'en anglais, et le coût sera partagé de façon égale entre la Société et le Syndicat. La version « livret » doit faire l'objet d'une entente mutuelle entre le Syndicat et la Société.
- L55.23.06.02 Sur demande écrite du Syndicat, la Société publiera une version électronique de la convention.
- L55.23.07 **Bagages** – La Société fournira aux employés des bagages à utiliser dans le cadre de leur travail. Le type de bagages, leur réparation et leur remplacement seront conformes à la politique de la Société.
- L55.23.08 **Prise en otage ou internement** – On versera aux employés qui, durant un déplacement de service, sont pris en otage ou internés, ou sont déclarés comme pris en otage ou internés, leur salaire normal, c'est-à-dire basé sur leur salaire mensuel moyen des trois (3) derniers mois ou soixante-quinze (75) heures calculées au taux de salaire horaire, selon le montant le plus élevé. Cette indemnité mensuelle est créditée au compte de l'employé et est versée conformément à une directive écrite fournie par l'employé sous une forme devant être convenue mutuellement entre la Société et le Syndicat.
- L55.23.08.01 Les employés ne perdront aucune paie à la suite du détournement illégal de tout avion auquel ils ont été affectés sur une base opérationnelle ou dans le cadre d'une mise en place.
- L55.23.09 **Postes de repos** – Lorsque l'hébergement à l'hôtel est assuré durant une escale, la Société fait de son mieux pour fournir de l'hébergement en occupation simple.
- L55.23.08.01 Les employés ne perdront aucune paie à la suite du détournement illégal de tout avion auquel ils ont été affectés sur une base opérationnelle ou dans le cadre d'une mise en place.
- L55.23.09 **Postes de repos** – Lorsque l'hébergement à l'hôtel est assuré durant une escale, la Société fait de son mieux pour fournir de l'hébergement en occupation simple.
- L55.23.09.01 Air Canada Rouge fera en sorte que l'hébergement à Las Vegas soit fourni au même poste de repos que pour les pilotes d'Air Canada Rouge. En ce qui concerne les autres destinations où des problèmes pourraient se présenter, Air Canada Rouge s'engage à participer à des discussions avec le Syndicat pour résoudre ces problèmes.

L55.23.09.02 Sur demande, on doit fournir aux membres d'équipage, lors d'une escale d'au moins cinq (5) heures, lorsque c'est pratique et possible, un poste de repos partagé à proximité de l'aéroport.

L55.24 AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX, COTISATIONS SYNDICALES

L55.24.01 **Affichage des avis syndicaux** – Le Syndicat est autorisé à afficher ses avis de réunion sur les tableaux de la Société partout où sont basés des membres du Syndicat.

L55.24.02 **Précompte des cotisations syndicales** – La Société retient sur la feuille de paie de la première période de salaires de chaque mois civil de tout agent visé par cette Convention un montant équivalant à la cotisation mensuelle fixée par le Syndicat, selon les conditions énoncées ci-après.

L55.24.02.01 Les retenues sont effectuées à partir du mois civil suivant l'affectation au service commercial.

L55.24.02.02 Si le salaire d'un agent porté à la feuille de paie d'un mois donné ne permet pas le précompte intégral de la cotisation, la Société n'effectue pas la retenue pour le mois en question. Le cas échéant, la Société ne fait aucun report débiteur et ne déduit pas des salaires ultérieurs la retenue non effectuée précédemment.

L55.24.02.03 Seules les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, les sommes dues à la Société ou lui revenant, et les retenues au titre des régimes de retraite et de fonds de prévoyance sont effectuées sur les salaires avant le précompte des cotisations syndicales.

L55.24.02.04 La Société remet au Syndicat le montant des cotisations ainsi retenues sur la paie, accompagné d'un relevé de ces retenues par agent, de la manière convenue entre les parties, au plus tard trente (30) jours civils après la période de paie à laquelle les retenues ont été faites.

L55.24.02.05 La Société n'est responsable ni financièrement ni autrement envers le Syndicat ou les agents pour défaut de retenue ou pour retenues ou remises inexactes ou effectuées à tort. Toutefois, en cas d'erreur dans le montant de la retenue d'une cotisation sur la paie d'un agent, la Société effectue la rectification directement auprès de ce dernier. En cas d'erreur dans le montant de la remise au Syndicat, la Société effectue la rectification lors d'une remise ultérieure. Toute responsabilité de la part de la Société en matière de retenues conformes à cet article cesse dès l'instant où celle-ci remet au Syndicat les sommes qui lui sont dues.

L55.24.02.06 La question de l'indemnisation éventuelle de la Société par le Syndicat au titre des services rendus en vertu de cet article demeure en suspens, pour être reprise à la demande de l'une ou l'autre des parties, formulée par écrit et portant préavis de quinze (15) jours civils.

- L55.24.02.07 En cas de poursuites judiciaires contre les parties à la suite de retenues à la source effectuées ou à effectuer par la Société en vertu de cet article, les deux parties s'engagent à collaborer étroitement à la défense. Le cas échéant, chacune des parties assume ses propres frais de défense; toutefois, s'il est fait appel à des conseillers juridiques à la demande du Syndicat, celui-ci assume seul les frais relatifs à ces conseillers. Hormis ce qui précède, le Syndicat met à couvert la Société pour les pertes et dommages subis ou pour les dépenses ou responsabilités engagées par cette dernière à la suite des retenues à la source susmentionnées.
- L55.24.03 **Renseignements fournis au Syndicat** - La Société doit fournir les renseignements suivants au Syndicat.
- L55.24.03.01 Répertoire d'adresses
- L55.24.03.01.01 La Société fournira au Syndicat un répertoire d'adresses des agents de bord au moment de l'embauche (entrée en fonction), et une liste mise à jour annuellement par la suite.
- L55.24.04 **Présentation du Syndicat à l'employé**
- L55.24.04.01 **Formation initiale** — La Société doit permettre au Syndicat de rencontrer les employés au cours de la période de formation initiale, à un moment mutuellement acceptable, afin de leur présenter la convention ainsi que la structure, le rôle et les exigences du Syndicat.
- L55.24.05 **Représentant syndical**
- L55.24.05.01 Si l'employé demande la présence d'un représentant syndical lors d'une rencontre demandée par la Société et qui exige la présence d'un représentant syndical (c.-à-d. rencontre d'évaluation du rendement ou une rencontre aux fins d'enquête), ou lorsque la présence du Syndicat est nécessaire pour les audiences de niveau I ou II, ou lors de la médiation ou de l'arbitrage liés à des griefs, la Société doit assumer les frais de libération d'un (1) représentant syndical.
- L55.24.05.02 Si la Société demande la présence d'un représentant syndical lors d'une rencontre, elle doit assumer les frais de libération d'un représentant syndical pour cette journée. Si le représentant syndical est en congé, on doit lui créditer le plus élevé des deux montants suivants, soit un minimum de trois (3) heures de salaire, soit la durée de la rencontre à son taux horaire normal.
- L55.24.05.03 Un employé à qui on demande de participer à une rencontre avec la Société durant un jour de congé doit recevoir un crédit de trois (3) heures à son taux horaire normal.

- L55.24.06 Air Canada Rouge fournira une banque annuelle de trois mille (3 000) heures, calculées selon le taux de salaire actuel, en plus de la prime de direction pour les affaires syndicales. Au moins deux (2) délégués syndicaux seront en congé en tout temps. Tous les autres délégués disponibles seront sujets aux exigences opérationnelles. Les heures non utilisées ne peuvent être transférées à l'année suivante.
- L55.24.07 Bureau aéroportuaire syndical – Air Canada Rouge doit fournir au Syndicat un espace de bureau à l'aérogare de l'aéroport de Toronto (YYZ), à proximité de la salle réservée au personnel de cabine et où la majorité des activités d'Air Canada Rouge reliées au Syndicat local ont lieu. Air Canada doit se charger du coût de cet espace de bureau.

L55.25 RENCONTRES DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES

- L55.25.01 **Rencontres de résolution de problèmes** – Le Syndicat et la Société acceptent de se rencontrer sur une base trimestrielle pour discuter de questions diverses afin d'essayer de trouver des solutions qui conviennent mutuellement aux préoccupations des employés. La Société doit payer au président local et à deux (2) représentants syndicaux désignés au moins quatre (4) heures de crédits de vol pour participer à ces rencontres.
- L55.25.02 **Comités de santé et sécurité** – Le Syndicat et la Société acceptent de promouvoir des pratiques sécuritaires pour assurer la santé et la sécurité des employés, et d'établir des comités de santé et de sécurité, conformément à la partie II du Code canadien du travail.

L55.26 DROITS DE LA PERSONNE

- L55.26.01 Nul ne peut faire l'objet d'entraves, de pressions, de contraintes, ni de discrimination illégales de la part de la Société ou du Syndicat, de ses dirigeants ou de ses agents, pour des raisons de race, de pays d'origine ou de descendance, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'état civil, de handicap, d'orientation sexuelle ou d'allégeance politique. En outre, la Société s'engage à assurer que nul ne fait l'objet d'entraves, de pressions, de contraintes, ni de discrimination illégales de la part de la Société, de ses dirigeants ou de ses agents fondées sur l'appartenance au Syndicat ou des activités menées pour le compte de celui-ci.

L55.27 COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

- L55.27.01 La Société accepte les procédures et les formules de paiement suivantes en ce qui concerne les employés devant comparaître devant une commission des accidents du travail.

L55.27.01.01 Les employés qui sont avisés par la commission de leur date de comparution avant l'heure limite de présentation des demandes dans le cadre de l'attribution pour le mois où ils doivent comparaître doivent postuler de façon à être en congé au jour prévu de comparution. Si leur date de comparution n'est pas un jour de congé prévu, les employés doivent faire une demande de congé pour convenances personnelles sans rémunération d'une durée adéquate et les heures rémunérées mensuelles garanties ne s'appliqueront pas pour ce mois. Les employés doivent aussi prévoir un échange de courriers, si possible, pour obtenir le congé nécessaire.

L55.27.01.02 Les employés sont avisés par la commission de leur date de comparution après l'heure limite de présentation des demandes dans le cadre de l'attribution pour le mois où ils doivent comparaître seront retirés des vols applicables pour leur permettre de se rendre à leur comparution à la commission. Le retrait des vols en question sera sujet à la protection salariale et les employés se verront réattribuer les journées de travail prévues, à l'exception du jour de comparution.

L55.28 RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

L55.28.01 La Société et les représentants syndicaux ne doivent pas divulguer de renseignements personnels qu'ils ont recueillis au sujet des employés, à moins qu'un employé ne les autorise à le faire ou qu'ils y soient tenus par la loi.

L55.29 RELEVÉ DES HEURES DE TRAVAIL POUR L'ÉTABLISSEMENT DU RELEVÉ D'EMPLOI

L55.29.01 Selon une analyse de la convention collective, des règles de travail et du système de crédits de travail, les parties conviennent que le présent article vise à satisfaire aux exigences en matière de rapports de la section 10.(1) de la Loi sur l'emploi visant à fournir des preuves concernant les heures de travail des employés pour lesquelles ils ont été rémunérés.

L55.29.02 Les parties conviennent que les formules indiquées dans le présent article sont nécessaires parce que :

- a) le système de paie actuel d'Air Canada, qui est basé sur un salaire mensuel garanti et les crédits de rémunération associés ne permet pas de faire rapport de toutes les heures de travail rémunérées d'un employé;
- b) le système de paie actuel d'Air Canada est une structure de rémunération qui existe depuis longtemps, conçue pour gérer des règles de travail extrêmement complexes. Les systèmes existants de rémunération et de suivi opérationnel, qui sont basés sur des systèmes à l'échelle de l'industrie, n'ont pas été conçus pour déclarer toutes les heures de travail couvertes par ce type de système de rémunération.

L55.29.03 Par conséquent, et afin de déclarer les heures assurables du relevé d'emploi des employés, les parties conviennent de l'utilisation des formules suivantes :

- a) Toutes les heures de crédit de vol (peu importe le taux de salaire) multiplié par un facteur de 2,0 reflétant, en moyenne, la somme des périodes de service réalisées et rémunérées, plus les heures de travail payées à l'aide du salaire mensuel garanti. Aux fins de ce calcul, la moyenne des crédits de rémunération appliquée aux crédits de réserve en cas de maladie sera convertie pour qu'un jour équivaille à 175 minutes.

Par exemple : 70 heures rémunérées au taux complet, plus 4 heures rémunérées à la moitié du taux de salaire, donnent 74 heures reconnues, multipliées par 2,0, ce qui donne 148 heures.

- b) Les employés au sol en affectation spéciale (mis à part la maternité et la délégation) se verront créditer 5 heures par jour ouvrable durant le mois programmé.

Par exemple : dans un mois programmé comptant 30 jours, 5 heures x 30 = 150 heures.

- c) Les affectations de congé de maternité ou de délégation seront créditées en fonction des heures de travail réelles.

L55.30 LANCEMENT DE NOUVEAUX AVIONS POUR LES LONGUES ÉTAPES DE VOL

L55.30.01 Lorsque de nouveaux types d'avions sont lancés pour les longues étapes de vol (d'au moins douze heures et quarante-cinq minutes (12 h 45) durant la période couverte par la présente convention, des négociations peuvent avoir lieu au sujet des heures de repos et des heures de travail du personnel de cabine de ces appareils.

L55.30.02 Les méthodes de service, la conception de l'office, le matériel d'urgence et les installations réservées aux agents de bord sont examinés par le Syndicat avant leur adoption.

L55.31 DERNIÈRES PLACES VENDUES ET REPOS DU PERSONNEL DE CABINE

L55.31.01 Lors de tous les vols, Air Canada Rouge s'efforcera de faire en sorte qu'une banque de fauteuils de la classe économique soit les « dernières places vendues » pour permettre au personnel de cabine de prendre des pauses dans tous les avions. Ces fauteuils de la classe économique seront mis à disposition des passagers payants ou des passagers selon disponibilités uniquement après que tous les autres fauteuils de la classe économique soient réservés. Le nombre et l'emplacement de cette banque de fauteuils sont déterminés par Air Canada Rouge.

L55.31.02

Dans le cas des vols dont le temps de vol cale à cale programmé est supérieur à huit (8) heures, mais inférieur à douze heures et quarante-cinq minutes (12 h 45), les derniers fauteuils vendus ou une aire de repos pour le personnel de cabine peuvent être réservés pour permettre au personnel de cabine de se reposer. Les membres du personnel de cabine peuvent dormir dans les derniers fauteuils vendus ou l'aire de repos pour le personnel de cabine à raison d'un maximum de une (1) heure par membre. L'utilisation de ces sièges pour dormir ne doit pas gêner la prestation du service dans la cabine.

LETTRE D'ENTENTE N° 1 D'AIR CANADA ROUGE

ENTRE :

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, COMPOSANTE AIR CANADA
(LE « SYNDICAT »)**

ET

**AIR CANADA ROUGE
(L'« EMPLOYEUR »)**

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur (les « parties ») avaient conclu un avenant qui a expiré le 31 mars 2015 (« LE n° 55 »);

ATTENDU QUE durant les négociations concernant le renouvellement de la LE n° 55, les parties ont discuté de l'amélioration des processus disciplinaires et de règlement des griefs;

ATTENDU QUE par suite de leurs discussions, les parties ont convenu de mettre en œuvre des processus disciplinaires et de règlement des griefs révisés dans le cadre d'une période d'essai;

ET ATTENDU QUE les parties souhaitent conclure la présente lettre d'entente (l'« entente ») pour refléter leur accord sur le fonctionnement des processus disciplinaires et de règlement des griefs durant la période d'essai;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.**
- A. Rencontres sur les relations de travail entre le Syndicat et l'Employeur**
 - 2. À la suite de la ratification de la LE n° 55, les parties tiendront des rencontres mensuelles sur les relations de travail entre le Syndicat et l'Employeur (les « rencontres sur les relations de travail ») pour discuter des problèmes touchant les employés ou le milieu de travail, avec l'objectif d'entretenir des relations de travail positives.**
 - 3. Un maximum de quatre (4) représentants de chaque partie peut participer à une rencontre sur les relations de travail, à moins qu'il n'en soit convenu autrement.**
 - 4. Les parties échangeront leurs éléments de l'ordre du jour une semaine avant la date prévue des rencontres sur les relations de travail. Un problème pour lequel un grief a été déposé ne fera pas l'objet de discussions lors de ces rencontres, mais sera plutôt abordé en suivant la procédure de règlement des griefs décrite plus bas, à moins qu'il n'en soit convenu autrement.**
 - 5. Afin d'assurer des discussions complètes et ouvertes, les parties acceptent que les rencontres sur les relations de travail aient lieu sous toutes réserves, à moins qu'il n'en soit convenu autrement.**

6. Une rencontre sur les relations de travail peut être remise à plus tard selon un accord entre les parties.
- B. Mesures disciplinaires et renvoi**
7. Lorsque, à la suite d'une enquête, il est découvert qu'un employé a commis une infraction pour laquelle des mesures disciplinaires, autres que la suspension immédiate avant renvoi, seraient normalement imposées, une rencontre aura lieu avec le supérieur de l'employé pour réviser la manière dont son comportement n'était pas conforme à la politique d'Air Canada Rouge ou était d'une façon ou d'une autre inacceptable. Aucune mesure disciplinaire ne sera imposée à ce moment, l'employé se verra rappeler les attentes de l'employeur et on lui donnera l'occasion de corriger son comportement.
8. L'employé se verra rappeler la politique applicable et on lui expliquera pourquoi sa conduite n'était pas conforme avec cette politique. L'employé et son supérieur détermineront si un encadrement ou de la formation supplémentaire est nécessaire pour améliorer la manière dont l'employé exécute ses tâches.
9. Le processus décrit aux paragraphes 7 et 8 ne s'appliquera pas à des infractions subséquentes si l'employé n'a pas corrigé son comportement, et des mesures disciplinaires pourraient alors être imposées.
10. La correspondance concernant une mesure disciplinaire doit demeurer dans le dossier personnel de l'employé pour une période de dix-huit (18) mois. Après ce délai, elle en est retirée, à condition qu'aucune correspondance concernant une mesure disciplinaire n'y ait été ajoutée durant cette période.
11. Si d'autres correspondances concernant une mesure disciplinaire sont déposées dans le dossier personnel de l'employé durant la période établie au paragraphe 11 ci-dessus, la correspondance précédente concernant une mesure disciplinaire demeure dans le dossier personnel jusqu'à la date d'expiration de la correspondance subséquente.
- C. Procédure de règlement des griefs**
12. Si un employé ou le Syndicat a une plainte, l'employé ou le Syndicat discutera du problème avec un représentant de la direction, dans le but de le résoudre, dans les quinze (15) jours suivant l'acte ayant causé la plainte ou la découverte de la raison de la plainte, selon ce qui a eu lieu le plus tard.
13. Lorsque les discussions mentionnées au paragraphe 13 ont eu lieu et qu'une plainte demeure non résolue, un grief peut être soumis par le Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la dernière discussion avec un représentant de la direction. Une fois déposé, un grief est classé selon les critères suivants :
- a. Un grief individuel ou de groupe doit être considéré comme un grief de niveau I et transmis au chef de base ou à son représentant;
 - b. Un grief de principe ou un licenciement doit être considéré comme un grief de niveau II et être présenté au directeur – Relations du travail ou à son représentant.

14. **Grief de niveau I** : un grief de niveau I sera soumis, par écrit, et signé par le Syndicat, indiquant la nature du grief, la ou les clauses considérées comme ayant été violées, et le recours demandé. Sur réception d'un grief de niveau I par l'Employeur, les parties doivent planifier la tenue d'une audience dans les trente (30) jours et l'Employeur remettra une décision de niveau I dans les quinze (15) jours suivant l'audience.
15. Si le grief n'est pas résolu de manière satisfaisante au niveau I, ou si l'Employeur ne remet pas une décision de niveau I dans les quinze (15) jours suivant l'audience, le Syndicat peut transmettre le grief au niveau II.
16. **Grief de niveau II** : un grief de niveau II sera soumis, par écrit, et signé par le Syndicat, indiquant la nature du grief, la ou les clauses considérées comme ayant été violées, et le recours demandé. À la réception d'un grief de niveau II par l'Employeur, les parties doivent planifier la tenue d'une audience dans les trente (30) jours et l'Employeur remettra une décision de niveau II dans les quinze (15) jours suivant l'audience.
17. Si le grief n'est pas résolu de manière satisfaisante au niveau II, ou si l'Employeur ne remet pas une décision de niveau II dans les quinze (15) jours suivant l'audience, le Syndicat peut transmettre le grief à une séance trimestrielle d'examen des griefs.

D. Séance trimestrielle d'examen des griefs

18. Les parties tiendront, sur une base annuelle, des séances trimestrielles d'examen des griefs.
19. Si un grief de niveau I ou II demeure irrésolu à la suite d'une audience de niveau II, le Syndicat pourrait le transférer aux fins d'étude lors d'une séance trimestrielle d'examen des griefs en avisant l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la décision de niveau II, sans quoi le grief sera considéré comme rejeté sous toutes réserves et sans précédent.
20. L'ordre du jour d'une séance trimestrielle d'examen des griefs sera convenu par les deux parties trente (30) jours avant la date de tenue de la séance.
21. Durant une séance trimestrielle d'examen des griefs, les parties tenteront de résoudre les griefs non réglés sans arbitrage. Les règlements seront effectués sous toutes réserves et sans précédent, à moins qu'il en soit convenu autrement.
22. Si le grief n'est pas résolu de manière satisfaisante lors d'une séance trimestrielle d'examen des griefs, elle peut être référée à l'arbitrage conformément à l'article 21 de la LE n° 55. La demande d'arbitrage doit être transmise dans les trente (30) jours suivant la séance trimestrielle d'examen des griefs, sans quoi le grief sera considéré comme retiré.

E. Période d'essai

23. La présente entente sera mise en œuvre dans le cadre d'une période d'essai d'une durée de deux (2) ans à partir de la ratification de la LE n° 55.

- 24. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la fin de la période d'essai, les parties se rencontreront pour discuter du renouvellement de la présente entente. Si aucune entente de renouvellement n'est convenue avant la fin de la période d'essai, les modalités de la LE n° 55 s'appliqueront.**
- F. Divers**
- 25. La limite de temps déterminée dans la présente entente peut être prolongée selon un accord mutuel entre les parties.**
- 26. La présente entente ne peut être modifiée, en tout ou en partie, sauf par l'accord mutuel des parties par écrit.**
- 27. Les dispositions suivantes de la LE n° 55 seront suspendues pour la durée de la présente entente :**
- a. Procédure de griefs (article 19);**
 - b. Rencontres de résolution de problèmes (article 25);**
 - c. Correspondance concernant une mesure disciplinaire (article 23).**
- 28. Toutes les autres dispositions de la LE n° 55 n'ayant pas été modifiées ou autrement contredites par la présente entente demeurent pleinement en vigueur.**

18 octobre 2015

M. Michel Cournoyer
Président de composante – SCFP, Air Canada
25, Bellfield Road
Etobicoke (Ontario)
M9W 1E8

Objet : Examen des courriers

Monsieur,

À la suite de nos discussions au sujet du renouvellement de la LE n° 55, Air Canada Rouge accepte d'examiner les courriers qui causent des problèmes liés à la fatigue.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Michael Abbott,
Directeur délégué – Relations du travail

18 octobre 2015

M. Michel Cournoyer
Président de composante – SCFP, Air Canada
25, Bellfield Road
Etobicoke (Ontario)
M9W 1E8

Objet : Stationnement

Monsieur,

À la suite de nos discussions au sujet du renouvellement de la LE n° 55, Air Canada Rouge accepte de s'efforcer de négocier une réduction des tarifs de stationnement à l'extérieur du périmètre de l'aéroport pour les employés (p. ex. Park 'N Fly).

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Michael Abbott,
Directeur délégué – Relations du travail

18 octobre 2015

M. Michel Cournoyer
Président
Composante d'Air Canada du SCFP
25, chemin Belfield
Etobicoke (Ontario)
M9W 1E8

Objet : Partie II du *Code canadien du travail* - Comités de santé et sécurité

Monsieur,

La présente confirme qu'Air Canada Rouge va, pour la durée de la LE 55 en vigueur le 1^{er} avril 2015, fournir à la composante d'Air Canada du SCFP une banque annuelle de mille deux cents (1 200) heures pour réaliser les travaux des comités de santé et de sécurité exigés par la partie II du *Code canadien du travail* conformément à celui-ci. Le nombre d'employés en congé en tout temps sera sujet aux exigences opérationnelles, mais les demandes ne seront pas refusées de manière déraisonnable par Air Canada Rouge.

Il est convenu que les représentants de la direction siégeant au sein des différents comités de la partie II seront des représentants d'Air Canada Rouge.

Sincères salutations,

Michael Abbott,
Directeur délégué – Relations du travail

18 octobre 2015

M. Michel Cournoyer
Président
Composante d'Air Canada du SCFP
25, chemin Belfield
Etobicoke (Ontario)
M9W 1E8

Objet : Air Canada Rouge – Mouvement du personnel

Monsieur,

Les parties ont conclu une lettre d'entente (« LE »), non encore numérotée, qui décrit les conditions selon lesquelles les employés de l'exploitation principale d'Air Canada peuvent passer à Air Canada Rouge et inversement (« LE relative au mouvement du personnel »). La LE relative au mouvement du personnel indique, à L59.09, que les employés doivent réussir toute la formation requise et détenir toutes les qualifications, y compris les compétences linguistiques, pour le poste auprès de la Société à laquelle ils sont mutés avant le transfert.

La présente confirmera que, conditionnellement à la ratification de la LE 55, et sans tenir compte de L59.09, Air Canada fournira des employés unilingues d'Air Canada Rouge à la liste de paie à la date de ratification, en leur permettant de passer une fois à la base YYZ de l'exploitation principale, conformément aux modalités décrites dans la LE relative au mouvement du personnel. Par souci de clarté, aucun déplacement ne sera permis vers les bases de Vancouver ou de Montréal pour les employés unilingues.

Les compétences linguistiques s'appliqueront aux déplacements subséquents entre les deux transporteurs. Autrement dit, lorsqu'un membre du personnel travaille à l'exploitation principale, si un membre unilingue du personnel de Rouge décide par la suite de retourner travailler pour Rouge conformément à la LE relative au mouvement du personnel, tout mouvement futur vers l'exploitation principale d'Air Canada sera sujet aux compétences linguistiques décrites à L59.09.

Sincères salutations,

Michael Abbott,
Directeur délégué – Relations du travail

16 octobre 2015

M. Michel Cournoyer, président
Composante d'Air Canada du SCFP
25, chemin Belfield
Etobicoke (Ontario) M9W 1E8

Objet : Air Canada Rouge – Ligne de conduite relative à l'uniforme

Monsieur,

La présente confirmera que la ligne de conduite relative à l'uniforme d'Air Canada sera modifiée, en vigueur au moment de la ratification de la LE 55, pour refléter ce qui suit :

1) Bandeaux et chapeaux

Le port de bandeaux et de chapeaux par le personnel d'Air Canada Rouge sera facultatif.

2) Chaussures

D'ici au 1^{er} juillet 2016, Air Canada éliminera progressivement l'exigence pour le personnel de Rouge de porter les chaussures Fluevog. Air Canada Rouge sélectionnera des chaussures qui pourraient les remplacer. Air Canada Rouge accepte de consulter le Syndicat avant de sélectionner les chaussures de remplacement. Le Syndicat aura l'occasion de sélectionner les employés qui seront désignés pour faire l'essai de toutes les chaussures de remplacement possibles.

Conformément à l'article 9 de la LE 55, Air Canada Rouge couvrira la totalité des coûts liés à l'attribution initiale des chaussures. Les coûts de remplacement seront partagés également entre Air Canada Rouge et l'employé.

3) Normes de tenue

L'application obligatoire de maquillage deviendra optionnelle. Le personnel féminin peut porter du maquillage en harmonie avec le teint et convenant à une tenue d'affaires de jour. Air Canada Rouge pourrait continuer de fournir des directives optionnelles.

Les cheveux doivent être propres, bien entretenus et présenter un style conservateur conforme au guide sur les normes d'apparence d'Air Canada Rouge, à l'exception de l'exigence relative aux bandeaux. Air Canada Rouge pourrait continuer de fournir des directives optionnelles.

Sincères salutations,

Michael Abbott,
Directeur délégué – Relations du travail

**LETTRE D'ENTENTE N° 56 –
FORMATION SUR LE SERVICE CLIENTÈLE**

- L56.01 Définition : La « formation sur le service clientèle » désigne une formation indépendante concernant le service clientèle, qui est exigée pour chaque membre du personnel de cabine. Le personnel de cabine l'effectue séparément de toute autre formation réglementaire obligatoire. La formation Applaudir est un exemple de formation sur le service clientèle. À l'inverse, la formation initiale, la revalidation annuelle, la formation initiale spéciale et la requalification sont des exemples de formations réglementaires obligatoires.
- L56.02 Lorsqu'un employé est tenu de se déplacer de sa base d'affectation (aller et retour) pour une formation sur le service clientèle, les dispositions suivantes s'appliquent.
- L56.03 **Indemnités de déplacement** – Un employé qui est tenu de se déplacer pour une formation sur le service clientèle (aller et retour) est crédité de quatre (4) heures pour chaque jour civil de déplacement. Toutefois, aucune indemnité de déplacement ne s'applique lorsque la formation a lieu le jour du déplacement, à moins que cela entraîne le dépassement de la période de service de l'employé.
- L56.03.01 Les employés admissibles au paiement de leur déplacement pour la formation sur le service clientèle sont payés selon le minimum mensuel garanti, aux fins de la rémunération seulement.
- L56.04 **Périodes de repos** – Les titulaires de programmes de vols ont droit à une période de repos de dix heures (10 h), tandis que les titulaires d'un programme réserve, à une période de repos de douze heures (12 h) dès la fin d'une séance de formation sur le service clientèle ou à l'arrivée à la base d'affectation après un déplacement.
- L56.05 Les employés qui ont vingt-trois (23) jours ou plus de congé dans un mois programmé n'ont pas à suivre de formation sur le service clientèle au cours de ce mois.
- L56.06 L'attribution de crédits pour la formation sur le service clientèle se fera conformément aux conditions prévues au paragraphe 6.04. Les crédits seront attribués aux fins de la rémunération seulement et ne seront pas pris en compte dans le calcul de la limitation du temps de vol pour les titulaires de programme de vols normal. Un crédit de deux heures et trente-cinq minutes (2 h 35 min) par jour de formation entre dans le calcul de la limitation du temps de vol pour les titulaires d'un programme réserve.
- L56.07 Les heures et les lieux de la formation sur le service clientèle en français restent à déterminer, lorsqu'Air Canada connaîtra le nombre d'inscriptions. Cela dit, toutes les formations seront données par des formateurs bilingues et les participants auront accès à de la documentation en français à toutes les séances de formation sur le service clientèle.
- L56.08 Si la formation sur le service clientèle a lieu à Montréal, elle sera offerte en anglais et en français.

**LETTRE D'ENTENTE N° 57 –
RETRAITES – 2015**

1. Offrir la protection d'un régime de retraite aux employés d'Air Canada qui travaillent pour Air Canada Rouge en veillant à ce que leurs années de service à Air Canada et à Air Canada Rouge soient combinées aux fins du régime de retraite et à ce que toutes les prestations de retraite soient déterminées à partir des gains ouvrant droit à pension des employés d'Air Canada et d'Air Canada Rouge. Donc, par exemple, un membre comptant 20 années de service à Air Canada et 10 années de service à Air Canada Rouge peut prendre sa retraite à 55 ans et avoir droit à une pension non réduite dont le montant est calculé à partir des indemnités reçues d'Air Canada ou d'Air Canada Rouge, après consentement de l'administrateur du régime applicable. De plus, les membres du SCFP qui sont mutés d'Air Canada à Air Canada Rouge et vice-versa ne doivent pas être considérés comme ayant été mis à pied et ne doivent pas être visés par les règles de transfert des droits à pension de la *Loi sur les normes de prestation de pension*. Ces objectifs doivent être atteints en considérant les employés d'Air Canada Rouge comme étant des « employés en détachement » d'Air Canada ou toute autre désignation jugée acceptable par Air Canada, le SCFP, l'Agence du revenu du Canada (ARC) et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Les mêmes conditions s'appliquent aux employés qui sont mutés d'Air Canada Rouge à Air Canada.
2. À compter du 1^{er} janvier 2016, la définition de « maximum des gains annuels moyens ouvrant droit à pension de fin de carrière » dans l'Annexe du Régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP (et applicable aux anciens employés de Lignes aériennes Canadien International Ltée) sera remplacée par la définition de « maximum des gains annuels moyens ouvrant droit à pension » telle qu'elle est définie à l'article 1 du même régime.
3. Maintenir les dispositions du Régime stipulant qu'une pension non réduite doit être versée aux membres du personnel de cabine qui prennent leur retraite à partir de 55 ans, s'ils comptent au moins 85 points et si Air Canada donne son consentement.
4. Le Régime de retraite d'Air Canada – Agents de bord qui est proposé doit être renommé le « Régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP » et le terme défini « agent de bord » doit être remplacé par « employé représenté par le SCFP ». Le passage « ou un syndicat-successeur représentant les agents de bord » doit être supprimé de la définition de « syndicat ». À l'alinéa 4.2b), le passage «...et au plus tard 30 jours après la période au cours de laquelle le montant doit être versé » doit être remplacé par « au plus tard 30 jours après le mois au cours duquel les cotisations correspondantes du participant ont été déduites de sa rémunération ». Toutes les autres dispositions du Régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP doivent demeurer telles qu'elles ont été proposées dans la version provisoire du 24 octobre 2014, à l'exception des modifications requises pour tenir compte de la présente entente.
5. La présente lettre d'entente constitue le règlement d'un grief avec préjudice (réclamation CHQ-14-20).

**LETTRE D'ENTENTE N° 58 –
AMÉLIORATION DU SPP**

Pendant la durée de la Convention collective, la Société allouera 3 000 \$ par année civile à l'achat de nouvelles fonctions du Système de programmation préférentielle indiquées dans le catalogue du fournisseur.

Le Comité mixte de programmation préférentielle composé de représentants de la Société et du SCFP déterminera les nouvelles fonctions devant être achetées. Tout montant annuel restant ou non utilisé doit être ajouté au montant de la prochaine année civile.

**LETTRE D'ENTENTE N° 59 –
MOUVEMENT ENTRE AIR CANADA ROUGE ET L'EXPLOITATION PRINCIPALE
D'AIR CANADA**

L59.01 Les membres du personnel de cabine d'Air Canada Rouge et de l'exploitation principale d'Air Canada ont la possibilité de mettre leur nom sur une liste de demandes de mutation s'ils comptent au moins deux (2) ans de service soit à Air Canada Rouge soit à l'exploitation principale d'Air Canada.

L59.02 Au moins une fois par année civile, à une date ou à des dates déterminées par les sociétés, les sociétés offriront à un employé d'Air Canada Rouge ou de l'exploitation principale d'Air Canada la possibilité, en fonction de l'ancienneté, de muter à l'autre société si :

- i. des postes sont vacants à l'autre société;
- ii. un autre employé de l'autre société s'est inscrit sur la liste de demande de mutation;

La liste principale d'ancienneté du personnel de cabine dont il est fait mention à l'alinéa 16.08.01 déterminera si la mutation est accordée.

L59.02.01 Le nombre total de mutations de l'exploitation principale d'Air Canada à Air Canada Rouge aux termes des dispositions L59.02(i) et L59.02(ii) ne devra pas dépasser cinquante (50) dans le cadre d'une même offre.

L59.03 Les sociétés afficheront les listes de demandes de mutation dont il est fait mention à la disposition L9.01 susmentionnée.

L59.04 Les sociétés devront procéder aux mutations au plus tard six (6) mois après la ou les dates auxquelles le droit de mutation est offert au personnel de cabine.

L59.05 Les employés dont la mutation a été acceptée recevront les bagages et les uniformes requis, sans frais. Toutefois, ils sont tenus de conserver tous les uniformes et les bagages en bon état aux fins d'utilisation en cas de futures mutations.

- L59.06 Un employé peut seulement obtenir quatre (4) mutations dans sa carrière (soit deux [2] mutations à l'autre société et deux [2] retours à la société d'origine). Cependant, quand un employé obtient une mutation à l'autre société, il ne peut retourner à sa société d'origine pendant une période de deux (2) ans. En outre, une fois que l'employé a réintégré la société d'origine, il ne peut soumettre une autre demande de mutation à l'autre société pendant au moins cinq (5) ans. Un employé n'est pas muté au sens du présent paragraphe lorsqu'il exerce ses droits en vertu de l'article 17 dans le cas d'une réduction des effectifs ou d'un rappel.
- L59.07 Toutes les dispositions applicables au personnel de cabine de la société à laquelle l'employé est muté (la « société prenante ») s'appliqueront aux employés mutés qui auront suivi avec succès la formation, sauf en ce qui concerne ce qui suit :
- i) Tandis qu'ils seront à la société prenante, les employés mutés pourront utiliser le rang qu'ils occupent dans la liste principale d'ancienneté du personnel de cabine dans le cadre de leurs demandes de programme de vols.
 - ii) Le personnel de cabine d'Air Canada Rouge muté à l'exploitation principale d'Air Canada est placé à un échelon de l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada qui lui permet de gagner au moins le même salaire qu'à Air Canada Rouge. Cependant, les employés mutés demeureront au même salaire jusqu'à ce qu'ils aient accumulé les années de service requises à l'exploitation principale d'Air Canada pour atteindre le prochain échelon sur l'échelle salariale de l'exploitation principale d'Air Canada.
 - iii) Le personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada muté à Air Canada Rouge est placé à un échelon de l'échelle salariale d'Air Canada Rouge qui correspond à ses années de service à l'exploitation principale.
 - iv) Les dispositions relatives aux congés de maladie et aux congés annuels s'appliqueront conformément au paragraphe L59.11 ci-après.
- L59.08 Les employés mutés recevront des crédits pour toute formation requise par suite d'une mutation correspondant à la moitié de leur taux de salaire horaire à la société d'origine.
- L59.09 Le personnel de cabine doit suivre avec succès toutes les formations requises et répondre à toutes les exigences, y compris les exigences linguistiques du poste qu'il occupera à la société prenante, avant la mutation. Si un membre du personnel de cabine ne réussit pas la formation requise, il recevra un rapport détaillé expliquant ses lacunes et restera à la société d'origine; on considérera alors qu'il a utilisé deux (2) de ses quatre (4) possibilités de mutation prévues par le paragraphe L59.06.
- L59.10 La présente lettre d'entente régit les mutations volontaires du personnel de cabine d'une société à une autre. L'article 17 de la Convention collective ne s'applique pas aux sujets abordés dans la présente lettre d'entente.

L59.11

Droits à congé annuel et à congé de maladie

L59.11.01 Les droits à congé annuel et à congé de maladie du personnel de cabine muté aux termes du paragraphe L59.02 sont ceux de la société prenante indiqués dans la convention collective de l'exploitation principale d'Air Canada ou la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge, selon le cas. Cependant, lorsque le personnel de cabine est muté au cours d'une année civile ou d'une année de référence, selon le cas, les droits à congé annuel et à congé de maladie seront calculés au prorata comme suit.

L59.11.02 Les droits à congés de maladie seront calculés au prorata comme suit :

L59.11.02.01 Dans le cas d'un membre du personnel de cabine d'Air Canada Rouge muté à l'exploitation principale d'Air Canada, l'article 9 de la convention collective de l'exploitation principale d'Air Canada s'applique. Si un membre du personnel de cabine est muté au cours d'une année civile, il reçoit un (1) jour de congé de maladie pour chaque mois programmé complet restant dans l'année.

L59.11.02.02 Dans le cas d'un membre du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada muté à Air Canada Rouge, l'article 11 de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge s'applique. Si un membre du personnel de cabine est muté au cours d'une année civile, il reçoit quatre (4) heures de congé de maladie pour chaque mois programmé complet restant dans l'année.

L59.11.02.03 Tout temps restant dans la réserve de congés de maladie d'un membre du personnel de cabine au moment de la mutation demeure inchangé jusqu'au retour de cet employé. Plus précisément, le personnel de cabine ne pourra se servir des heures de sa réserve de congés de maladie accumulées à la société d'origine pendant la période où il occupe un poste à la société prenante.

L59.11.03 Les droits à congé annuel seront établis comme suit :

L59.11.03.01 Les droits à congé annuel d'un membre du personnel de cabine d'Air Canada Rouge muté à l'exploitation principale d'Air Canada correspondront à ceux prévus par l'article 8 de la convention collective de l'exploitation principale d'Air Canada en fonction du nombre d'années complètes de service continu accumulées à Air Canada Rouge avant le 30 avril de chaque année.

L59.11.03.02 Les droits à congé annuel à l'exploitation principale seront réduits du nombre de jours de congé annuel que le membre du personnel de cabine a utilisé durant l'année où il était à Air Canada Rouge.

L59.11.03.03 Les droits à congé annuel d'un membre du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada muté à Air Canada Rouge correspondront à ceux prévus par l'article 10 de la lettre d'entente n° 55 portant sur Air Canada Rouge en fonction du nombre d'années complètes de service continu accumulées à l'exploitation principale d'Air Canada avant le 30 avril de chaque année.

L59.11.03.04 Les droits à congé annuel à Air Canada Rouge seront réduits du nombre de jours de congé annuel utilisés durant l'année à l'exploitation principale d'Air Canada.

- L59.11.04 Les crédits de congé annuel payés à un membre du personnel de cabine pendant qu'il est à l'emploi de la société prenante seront rémunérés au taux applicable de la société prenante. La ou les périodes de congé annuel seront attribuées au moment de la mutation à la société prenante.
- L59.12 Un directeur de bord de l'exploitation principale d'Air Canada muté à Air Canada Rouge perd son ancienneté de la liste des directeurs de bord de l'exploitation principale d'Air Canada.

**LETTRE D'ENTENTE N° 60 –
SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- L60.01 La présente lettre d'entente s'applique seulement au personnel de cabine d'Air Canada – Exploitation principale jusqu'à la fin de la convention collective et remplace et annule les dispositions énoncées dans la lettre d'entente 23.
- L60.02 Afin d'assurer la sécurité d'emploi du personnel de cabine d'Air Canada – Exploitation principale, Air Canada – Exploitation principale convient que pour la durée de la présente lettre d'entente, il n'y aura aucun licenciement de tout membre du personnel de cabine d'Air Canada – Exploitation principale à compter de la date de ratification de la convention collective visant à remplacer la convention qui est venue à échéance le 31 mars 2015.
- L60.02.01 Par souci de clarté, le personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada régi par l'article L60.02 ne peut, en aucun cas, être tenu ou contraint de muter à Air Canada Rouge.
- L60.02.02 Le personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada qui, le jour de la ratification de la présente Convention collective, est en congé autorisé ou en congé de maladie (assurance-salaire, invalidité de longue durée ou accident du travail) bénéficie également de la protection énoncée à l'article L60.02.
- L60.02.03 Aucune base de l'exploitation principale d'Air Canada ne fermera pendant la période d'application de la présente Lettre d'entente.
- L60.03 **MINIMUM GARANTI D'HEURES PROGRAMMÉES**
- L60.03.01 Un nombre minimal d'heures programmées est garanti au personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada chaque année civile. Le tableau ci-après indique le nombre d'heures programmées garanties par année.

NOTA : Aux fins de calcul des heures programmées garanties pour les vols transocéaniques uniquement, les heures de vol concernant Hawaii et les Antilles ne sont pas prises en compte. Par souci de clarté, le calcul des heures programmées garanties ne s'applique pas au paragraphe 1.02.08 relatif aux vols transocéaniques.

En milliers	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'heures annuelles pour le personnel de cabine	3 900	4 000	4 100	4 200	4 300	4 300	4 300	4 300	4 300
Nombre d'heures annuelles de vol transocéanique pour le personnel de cabine	2 375	2 600	2 750	2 900	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000

L60.03.02 Les heures programmées garanties par le paragraphe L60.03.01 comprennent un minimum d'heures programmées annuelles de vol transocéanique pour le personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada par base. Le supplément des heures garanties a attribué, selon la base, est déterminé à la discrétion d'Air Canada. Le tableau ci-après indique les nombres d'heures programmées garanties, par année et par base, à la discrétion d'Air Canada.

Nombre d'heures de vol transocéanique par base	YUL	YYZ	YYC	YVR	Heures programmées à attribuer, à la discrétion d'Air Canada	Total
2016	214 755	1 409 319	115 843	600 137	34 946	2 375 000
2017	227 816	1 465 569	115 843	634 313	156 459	2 600 000
2018	239 066	1 503 069	115 843	660 563	231 459	2 750 000
2019	250 316	1 540 569	115 843	686 813	306 459	2 900 000
2020	257 816	1 565 569	115 843	704 313	356 459	3 000 000
2021	257 816	1 565 569	115 843	704 313	356 459	3 000 000
2022	257 816	1 565 569	115 843	704 313	356 459	3 000 000
2023	257 816	1 565 569	115 843	704 313	356 459	3 000 000
2024	257 816	1 565 569	115 843	704 313	356 459	3 000 000

L60.03.03 Il est entendu que le Syndicat canadien de la fonction publique nécessite certains renseignements afin de veiller au respect des heures programmées garanties énoncées ci-dessus. L'exploitation principale d'Air Canada remet au président de la composante du Syndicat canadien de la fonction publique d'Air Canada un rapport trimestriel sur les heures programmées (au plus tard les 30 avril, 31 juillet, 31 octobre et 31 janvier), lesquelles sont classées par base, par mois et par vol transocéanique.

- L60.03.04 En cas de non-respect des heures programmées garanties, telles qu'elles sont énoncées au paragraphe L60.03.01, au cours d'une quelconque année, pour tout motif autre qu'un événement de force majeure, l'exploitation principale d'Air Canada verse, au plus tard le 1^{er} mars, la somme de 5 000 000 \$, qui est répartie entre les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada qui ont travaillé pendant au moins un (1) mois au cours de cette année. Les membres du personnel de cabine qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année civile au cours de laquelle l'objectif n'a pas été atteint reçoivent une part calculée au prorata de la durée de leur service partiel au cours de cette année.
- L60.03.05 En cas de non-respect des heures programmées garanties, telles qu'elle sont énoncées à paragraphe L60.03.02, au cours d'une quelconque année, pour tout motif autre qu'un événement de force majeure, l'exploitation principale d'Air Canada verse la somme de 750.00\$ pour chaque membres du personnel de cabine de la base d'Air Canada concernée qui ont travaillé pendant au moins un (1) mois au cours de cette année. Les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année civile au cours de laquelle l'objectif n'a pas été atteint reçoivent une part de ces 750.00\$ calculée au prorata de la durée de leur service partiel au cours de cette année. La sanction est payée au plus tard le 1^{er} mars.
- L60.04 **EFFECTIF DE BORD**
- L60.04.01 L'effectif de bord minimal prévu pour tous les vols par gros-porteur est d'au moins un membre de l'équipage de cabine pour 40 sièges passagers.
- En cas de vol transocéanique par gros-porteur avec une période de service maximale de 14 heures, l'effectif de bord de base minimal prévu est d'au moins un membre de l'équipage de cabine pour 40 sièges passagers, selon un rapport de 1 pour 40 sièges passagers, avec un personnel de cabine suffisant pour permettre l'affectation d'une personne à chaque porte de l'appareil.
- L60.04.01.01 Tous les vols hors programme, y compris ceux par gros-porteur avec un rapport de 1 pour 40 sièges passagers, sont attribués selon l'ordre d'attribution, jusqu'aux affectations d'office (comprises).

L60.04.02 L'effectif de bord pour les vols transocéaniques par gros-porteur qui relèvent des articles R5 et R14 de la Convention collective et des lettres d'entente n^{os} 18, 22A et 22B est fixé comme suit.

Type d'appareil	Vols transocéaniques régis par l'article R5 – 1 membre d'équipage pour 40 passagers (toutes les portes couvertes)	Article R14	Lettre d'entente n° 18	Lettre d'entente n° 22A	Lettre d'entente n° 22B
767	6	7	X	X	X
330	8	X	X	X	X
787-8	8	8	8	9	9
787-9	8	9	9	10	10
777-2	8	9	10	11	12
777-3	10	11	12	13	13
777P	12	13	13	15	16

L60.04.02.01 Les effectifs de bord énoncés au paragraphe L60.04.02 ci-dessus remplacent les exigences relatives aux effectifs de bord énoncées à l'article R14 de la Convention collective et aux lettres d'entente n^{os} 18, 22A, 22B et 46.

L60.04.02.02 Deux postes de chef de cabine sont compris dans les postes programmés concernés par l'application de l'article R14 de la Convention collective et des lettres d'entente n^{os} 18, 22A et 22B.

L60.04.03 En cas de mise en service de nouveaux types d'appareils gros-porteurs pendant la durée d'effet de la présente lettre d'entente, des négociations sont entreprises afin de résoudre les questions énoncées au paragraphe 23.03.01. Les parties conviennent, en outre, de négocier l'effectif de bord pour les vols long-courriers de ces appareils. En cas d'incapacité des parties à résoudre l'une de ces questions, quelle qu'elle soit, cette question est soumise au processus d'arbitrage de différends, avec un arbitre choisi par les parties d'un commun accord.

L60.04.04 Si l'équipage de bord de base d'un quelconque segment de vol qui relève de l'article R14 de la Convention collective et des lettres d'entente n^{os} 18, 22A et 22B est insuffisant par rapport aux dispositions du paragraphe L60.04.02, chaque membre de l'équipage de bord qui assure ce segment de vol bénéficie d'une prime correspondant à 50 % de son taux horaire régulier.

- L60.04.04.01 Aucune prime n'est versée au titre du paragraphe L60.04.04 si l'un des événements suivants se produit :
- i. la modification d'un appareil en raison de l'impossibilité pour l'exploitation principale d'Air Canada d'affecter un membre de l'équipage à une base sans personnel de cabine;
 - ii. une absence-maladie à mi-cycle à une base sans personnel de cabine;
 - iii. un membre de l'équipage de cabine qui ne se présente pas pour son vol à l'heure de prise de service.
- L60.04.04.02 Lorsqu'aucune prime n'est versée au titre de l'alinéa L60.04.04.01, un rapport d'équipage insuffisant est remis au Syndicat.
- L60.04.05 La désignation d'un courrier (article R14 de la Convention collective ou lettres d'entente n^{os} 18, 22A et 22B) est déterminée par la durée du plus long segment de vol de ce courrier.
- L60.04.06 Trente (30) minutes de repos supplémentaires sont accordées à l'équipage de bord pour les vols qui relèvent des lettres d'entente n^{os} 18, 22A et 22B.
- L60.04.07 L'effectif de bord des appareils 190 d'Embraer est de trois (3) membres d'équipage pour tout segment de vol de moins de deux (2) heures au cours duquel un service de repas chaud est offert.
- L60.05 **SÉCURITÉ D'EMPLOI**
- L60.05.01 Avant d'entreprendre une réduction des effectifs qui se traduirait par des licenciements, Air Canada avertit le Syndicat longtemps à l'avance afin de permettre aux parties de discuter des méthodes permettant d'éviter les licenciements ou de réduire au maximum leurs répercussions négatives. Les parties tentent, à cet effet, de déterminer des solutions de rechange adéquates pour les employés concernés.
- L60.05.02 Si une réduction des effectifs entre dans le champ d'application de la section IX de la partie III du Code canadien du travail, les parties appliquent les dispositions de cette section.
- L60.05.03 Si une réduction des effectifs n'entre pas dans le champ d'application de la section IX de la partie III du Code canadien du travail, Air Canada s'engage à atténuer les répercussions de cette réduction des effectifs en offrant des solutions d'atténuation, dans l'ordre indiqué ci-après.
- L60.05.03.01 Un programme de carte de voyage avec priorité C3 est offert aux membres du personnel de cabine comptant plus de 15 années de service qui désirent démissionner. L'exploitation principale d'Air Canada communique au Syndicat la politique de la Société qui régit ce programme.
- L60.05.03.02 Les membres du personnel de cabine sont invités à prendre un congé sans solde, par ordre d'ancienneté, afin de réduire le nombre de licenciements. Les modalités relatives aux congés spéciaux non payés continuent de s'appliquer à ces congés sans solde.

L60.05.03.03 En cas d'insuffisance des mesures d'atténuation, les programmes indiqués ci-après sont offerts et attribués par ordre d'ancienneté :

- programmes de vols à temps réduit pour le personnel de cabine;
- possibilité pour le personnel de cabine de prendre les jours de congé acquis.

L60.05.03.04 Toute autre mesure d'atténuation convenue entre les parties au moment de la détermination des postes excédentaires.

L60.06 **FORCE MAJEURE**

L60.06.01 Les dispositions des articles L60.02 et L60.03 ne s'appliquent pas en cas d'événement de force majeure. Ces dispositions sont interrompues pour la période pendant laquelle l'événement de force majeure a des répercussions, de telle sorte que les objectifs sont révisés proportionnellement afin de tenir compte de la période au cours de laquelle ils ont été interrompus.

L60.06.02 Par force majeure, il faut entendre, à titre d'exemples non limitatifs, les événements dont la nature et l'envergure ont une incidence délétère importante sur l'exploitation ou sur les finances de la Société ou, aux fins des garanties énoncées au paragraphe L60.03.02, sur les activités ou le rendement financier de l'une de ses bases, quelle qu'elle soit, ou sur la demande du marché à l'égard de ses services, dans l'ensemble ou, aux fins des garanties énoncées au paragraphe L60.03.02, pour l'une de ses bases, quelle qu'elle soit, y compris ce qui suit : un cas fortuit, une grève ou toute autre interruption de travail, légale ou non, déclenchée par les employés d'Air Canada ou d'un transporteur visé par un CAC, une urgence nationale, la révocation involontaire du certificat d'exploitation de la Société, l'immobilisation au sol d'un certain nombre d'appareils de la Société, une diminution des activités de la Société à la suite d'une baisse de l'approvisionnement en carburant disponible causée par une mesure du gouvernement ou l'incapacité des fournisseurs commerciaux à répondre aux demandes de la Société, la non-disponibilité d'appareils qui devaient être livrés, un ralentissement marqué de l'économie, qui comprendrait un recul du PBI du Canada pendant deux trimestres consécutifs, l'éclatement d'une guerre, une pandémie, une attaque terroriste ou d'importantes hausses du prix du carburant aviation, ce qui comprendrait une augmentation imprévue de 30 % sur 12 mois.

L60.06.03 Plus précisément, un événement de force majeure ne comprend pas le prix du carburant, sauf dans les cas décrits ci-dessus, ou d'autres fournitures, le prix des appareils, un faible ralentissement de l'économie, la situation financière de la Société ou la rentabilité ou non-rentabilité relative des activités que mène alors la Société, à moins que l'une de ces circonstances ne soit liée à un événement de force majeure, tel qu'il est défini aux présentes.

**TABLE DES MATIÈRES
RÉGLEMENTATION DES PROGRAMMES DE VOLS**

ARTICLE		PAGE
R1	INTRODUCTION	213
R2	ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES DE VOLS	214
R3	RÉVISION ET MODIFICATION DES PROGRAMMES DE VOLS	215
R4	DEMANDE ET ATTRIBUTION	218
R5	LIMITATION, REPOS ET JOURS DE CONGÉ	223
R6	RETRAIT, DÉPLACEMENT ET RÉAFFECTATION	232
R7	VOLS HORS PROGRAMME	234
R8	RÉSERVE (LISTE DE RÉFÉRENCE COMPRISE)	238
R9	AFFECTATION D'OFFICE	252
R10	IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION	254
R11	AJOUT DE PERSONNEL EN FONCTION DE LA CHARGE	255
R12	ÉCHANGES DE COURRIERS	256
R13		Supprimé
R14	EXCEPTIONS À LA RÉGLEMENTATION DES PROGRAMMES DE VOLS	256
R15	DURÉE	257

ARTICLE R1 INTRODUCTION

- R1.01 **OBJECTIFS** – La réglementation des programmes de vols a pour objectifs fondamentaux :
- R1.01.01 D'établir une méthode rationnelle d'attribution des vols conforme au principe de l'ancienneté.
- R1.01.02 D'assurer au personnel de cabine le repos et la détente qui lui sont nécessaires pour remplir ses fonctions.
- R1.01.03 De pourvoir tous les vols de l'effectif nécessaire d'une manière directe et efficace.
- R1.02 **DÉFINITIONS** – Dans la Réglementation des programmes de vols et sauf stipulations contraires, on accordera aux termes ci-dessous la signification suivante :
- R1.02.01 Système de programmation préférentielle (SPP) : Système qui attribue des horaires mensuels aux membres du personnel de cabine, sur la base de préférences par ancienneté, satisfaites par ordre d'ancienneté, mais les parties conviennent que les exigences de langues et de composition des équipages liées à l'exploitation qui ont été établies par la Société doivent être respectées.
- R1.02.02 **Titulaire de programme de vols normal** – Agent à qui un programme de vols normal est attribué.
- R1.02.03 **Titulaire d'un programme réserve** – Agent à qui est attribué un courrier donné.
- R1.02.04 **Effectif de bord** – Équipage commercial déterminé pour un vol ou un courrier donné.
- R1.02.05 **Composition des équipages** – Nombre déterminé d'agents de chaque classe composant l'équipage commercial d'un appareil.
- R1.02.06 **Exigences de langues** – Bilinguisme ou autres connaissances de langues qu'on exige du personnel de cabine et qu'on porte au courrier ou au programme de vols.
- R1.02.07 **Vol hors programme** – Tout vol ne faisant pas partie d'un programme ou tout vol faisant partie d'un programme, mais dont le titulaire se désiste pour quelque motif que ce soit à l'exception du déplacement prévu en R6.02 – Déplacement.
- R1.02.08 **Périodes de demandes de programme de vols** – Après avoir consulté le Syndicat, la Société peut varier la durée des programmes de vols, au cours d'une année civile, de trente (30) à trente-trois (33) jours inclusivement pour tenir compte des fluctuations saisonnières des horaires.
- R1.02.09 **Programme de vols New Delhi** – Programme de vols qui comprend au moins un courrier pour New Delhi.
- R1.02.10 Jour de repos – Aux fins de l'établissement des programmes de vols, les jours de congé sont décomptés à partir de minuit une (0 h 1).

ARTICLE R2 ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES DE VOLS

- R2.01 Les programmes de vols sont établis par la Société, en collaboration avec les représentants régionaux désignés.
- R2.02 Pour que le personnel de cabine ait une idée approximative de la date limite de présentation des demandes, cette dernière n'est jamais antérieure aux quinze (15) jours précédant la fin du programme de vols courant et la période de demande n'est pas inférieure à six (6) jours.
- R2.03 Le temps de vol incorrectement porté à un programme par suite d'une erreur de frappe, d'addition ou de typographie est sujet à rectification dans les calculs relatifs à la rémunération et aux limitations.
- R2.04 Les courriers doivent indiquer la composition des équipages et les exigences de langues.
- Nota I** : Pour les vols nolisés, c'est la Société qui détermine les exigences de langues en fonction des passagers et conformément aux impératifs de la sécurité et des nécessités commerciales.
- Nota II** : Il ne doit y avoir aucun courrier fractionné lorsque les vols et les types d'appareils applicables à un courrier sont identiques au sein d'une base.
- R2.05 Les programmes normaux sont établis de façon à ce que le total des heures de vol se rapproche le plus possible de la limitation mensuelle applicable tout en répartissant les jours de service et les jours de congé de façon à échelonner les périodes de vol sur tout le mois.
- NOTA** : Un vol ou un courrier chevauchants d'un programme n'indique le temps de vol cale à cale prévu qu'aux fins de la rémunération et des limitations. Cependant, tous les crédits sont comptabilisés conformément à L16.01 – Crédits de chevauchement.
- R2.06 Aux fins de l'établissement des programmes de vols, une (1) heure tampon est ajoutée à la période de repos réglementaire requise à la base d'affectation.
- R2.07 Si un chef de cabine est affecté à un vol de convoyage à titre de membre d'équipage désigné de service, les courriers sont publiés pour indiquer les crédits attribués pour tout le temps de vol cale à cale travaillé. Nonobstant le paragraphe R2.04, les courriers assurés par le chef de cabine sont calculés séparément en raison de différents jours de service.
- R2.08 Un titulaire de programme de vols normal a droit à des jours de repos garantis conformément au paragraphe R5.06. Les jours de congé fractionnés suivants sont utilisés pour l'établissement de programmes de vols normaux.
- R2.08.01 Maximum de six (6) jours de service consécutifs suivis d'un minimum de un (1) jour de congé.

R2.08.02 Au cours de toute période de quatorze (14) jours civils consécutifs, le personnel de cabine a droit à un minimum de quatre (4) jours de congé pendant lesquels il n'a à assurer aucun service.

NOTA : Seul un titulaire de programme de vols normal peut renoncer aux dispositions des alinéas R2.08.01 et R2.08.02 (y compris pour des courriers chevauchant entre deux (2) programmes de vols ou entre un programme réserve et un programme de vols). Un titulaire d'un programme réserve **peut** renoncer soit aux dispositions de l'alinéa R2.08.01, soit à celles de l'alinéa R2.08.02 (y compris pour des courriers chevauchant entre un programme de vols et un programme réserve ou entre deux [2] programmes réserve).

R2.09 **Jours de congé**

R2.09.01 **Titulaires d'un programme de vols normal** – Aux fins du calcul au prorata des jours de repos requis par suite d'un congé annuel, d'un congé autorisé ou d'une autre absence pendant laquelle l'employé est indisponible durant une partie de la période de demande, une proportion de douze (12) ou treize (13) jours de repos (indiquée en R5.06) divisé par le nombre total de jours du mois programmé doit être utilisée. Un résultat avec décimale de 0,5 ou plus est arrondi au nombre entier supérieur.

R2.09.02 **Titulaire d'un programme réserve** – Aux fins du calcul au prorata des jours de repos requis par suite d'un congé annuel, d'un congé autorisé ou d'une autre absence pendant laquelle l'employé est indisponible durant une partie de la période de demande, une proportion de treize (13) ou quatorze (14) jours de repos (indiquée en R8.06) divisé par le nombre total de jours du mois programmé doit être utilisée. Un résultat avec décimale de 0,5 ou plus est arrondi au nombre entier supérieur.

R2.10 Une période de service comprenant un segment de vol dont le départ est prévu entre 21 h et 2 h, heure locale, est limitée à deux (2) segments de vol. La présente disposition s'applique aux titulaires d'un programme normal ou réserve. La Société s'efforce de garantir une zone de repos appropriée à chaque escale canadienne pour tout courrier correspondant aux paramètres susmentionnés.

Nota : Aux fins de création de programmes de vols, le Comité mixte de programmation préférentielle (CPP) détermine tous les courriers qui correspondent aux paramètres susmentionnés et collabore avec la Société afin de les remanier.

ARTICLE R3 RÉVISION ET MODIFICATION DES PROGRAMMES DE VOLS

R3.01 **RÉVISION** – Les modalités ci-dessous s'appliquent en cas d'annulation, de modification ou de réduction d'un programme normal par suite d'un remaniement d'horaire, d'une erreur ou de la nécessité d'équilibrer la répartition des vols entre les bases.

R3.02 **DATE LIMITE DE MODIFICATION** – Pour déterminer la date limite de modification de courriers, on retranche de la date limite de présentation des demandes un nombre de jours égal au courrier le plus long de la base donnée plus un (1). Toutes les modifications doivent faire l'objet d'une communication à la base. Aucun programme de vols normal ne peut être annulé après la date d'attribution.

R3.03 **REMANIEMENT DES PROGRAMMES** – Dans la mesure du possible et avant la date limite de présentation des demandes, les programmes en cause sont remaniés et la direction de la base organise, pour tous les programmes de la classe touchée, un nouveau tour de présentation des demandes.

R3.04 **NOUVEAUX PROGRAMMES** – Dans l'impossibilité d'un remaniement, de nouveaux programmes sont établis à même les vols hors programme disponibles avant le début du mois suivant.

Les titulaires de programme normal touchés peuvent alors choisir parmi les nouveaux programmes. La date limite de présentation des demandes est la veille du premier jour du mois.

Dans la mesure du possible, les titulaires de programme normal touchés par une révision sont avisés de l'établissement de nouveaux programmes et de la nouvelle date limite de présentation des demandes.

Au terme du délai de présentation, les nouveaux programmes sont attribués d'après les demandes valides reçues et en fonction de l'ancienneté, mais compte tenu de la composition des équipages et des exigences de langues.

Le titulaire d'un programme normal qui ne peut être avisé, qui ne présente pas de demande ou qui ne se voit pas attribuer un nouveau programme est réaffecté conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation, compte tenu des jours civils de service prévus dans son programme normal initial.

NOTA : Le titulaire d'un programme normal qui se voit attribuer un nouveau programme a droit aux crédits initialement programmés ou aux crédits effectivement accumulés avec le nouveau programme, le chiffre le plus élevé étant retenu.

R3.05 **GÉNÉRALITÉS** – Dans l'impossibilité d'un remaniement ou d'une réattribution de courrier, la procédure suivante s'applique.

R3.05.01 Réduction des effectifs programmés – Lorsque la révision entraîne une réduction des effectifs programmés, ce sont les titulaires de programme normal ainsi touchés qui assurent le vol, ou le courrier par ordre d'ancienneté, compte tenu des effectifs programmés, des effectifs de bord, de la composition des équipages et des exigences de langues.

NOTA : Lorsque la révision entraîne la fusion des courriers, ce sont les titulaires des programmes modifiés les plus anciens qui assurent les nouveaux vols ou les nouveaux courriers, compte tenu des effectifs programmés, des effectifs de bord, de la composition des équipages et des exigences de langues.

- R3.05.02 **Erreurs dans les courriers ou les programmes** – Lorsque, par suite d'une erreur dans un courrier ou un programme, deux (2) équipages complets ou partiels sont affectés à un vol ou à un courrier n'en nécessitant qu'un (1) seul, les titulaires de programme normal touchés assurent le vol ou le courrier en fonction de leur ancienneté, compte tenu des effectifs programmés, de l'effectif de bord, de la composition des équipages et des exigences de langues.
- R3.06 **RÉAFFECTATION** – Le titulaire d'un programme normal incapable d'assurer un vol, un courrier ou un programme par suite d'une révision est réaffecté conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation.
- R3.07 **RÉVISION DE COURRIERS PROGRAMMÉS – VOLS NOLISÉS OU RÉGULIERS**
– Lorsque tout ou partie d'un courrier de vols nolisés ou réguliers compris dans un programme normal est annulé ou porté hors des jours civils de service initialement programmés, le titulaire a la possibilité d'assurer le courrier ainsi décalé, à condition qu'il respecte les normes de temps de travail et de repos. S'il choisit de ne pas assurer le courrier ou en cas d'annulation, les dispositions suivantes s'appliquent :
- R3.07.01 Un courrier de remplacement composé de vols nolisés ou réguliers peut être intégré à son programme les jours civils de service initialement programmés.
- R3.07.02 Si le dernier courrier de remplacement composé de vols nolisés ou réguliers est annulé ou modifié, le titulaire ainsi touché est réaffecté conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation.
- R3.07.03 Le titulaire touché par l'annulation ou la modification d'un courrier de vols nolisés ou réguliers a droit soit aux crédits du courrier initial ou à ceux du courrier de remplacement si ces derniers sont plus importants, soit aux crédits effectivement accumulés, le chiffre le plus élevé étant retenu.
- NOTA** : Ces dispositions s'appliquent à tous les courriers de remplacement du mois.
- Si aucun courrier de remplacement composé de vols nolisés ou réguliers n'est intégré au programme au plus tard la veille de l'affectation initiale, l'agent est réaffecté conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation.
- R3.08 Lorsque tout ou partie d'un courrier de vols nolisés ou réguliers compris dans un programme normal est annulé ou ramené aux jours civils de service initialement prévus, l'agent doit assurer le courrier selon l'horaire modifié.
- R3.09 **MODIFICATIONS AUX VOLS CHEVAUCHANTS** – Les vols chevauchants sont intégrés à la trousse de demande de programme de vols mensuelle mais sujets à modification jusqu'à la date limite de modification des courriers du mois suivant, dans les conditions ci-après :
- R3.09.01 La trousse de demande de programme de vols mensuelle porte la mention « Vols chevauchants sujets à modification ».
- R3.09.02 Les modifications connues aux vols chevauchants sont communiquées en même temps que la trousse de demande de programme de vols du mois suivant. D'autres modifications peuvent être apportées avant la date limite fixée pour ce mois, comme cela est prévu en R3.02 – Date limite de modification.

R3.09.03 Les vols chevauchants ne sont considérés comme faisant partie des programmes qu'après la date limite fixée pour les modifications.

NOTA : Les vols chevauchants peuvent être programmés jusqu'à la dernière arrivée à la base d'affectation tombant le premier jour civil du nouveau programme mensuel pendant lequel l'agent passe par sa base.

R3.10 **ARRIVÉE À LA BASE D'AFFECTATION À L'ISSUE D'UN VOL OUTRE-MER** – L'agent arrivant à sa base à l'issue d'un vol outre-mer est libéré du service en équipage.

ARTICLE R4 DEMANDE ET ATTRIBUTION

R4.01.01 **PRÉSENTATION DES DEMANDES** – Le personnel de cabine doit présenter, avant la date limite de présentation fixée à chaque base un nombre suffisant de demandes dans la classe, conformément au paragraphe R2.05 pour qu'un de ses choix lui soit accordé. Les chefs de cabine excédentaires dans leur classe un mois donné présentent leurs demandes à titre d'agent de bord accompagnées de leur numéro d'ancienneté dans cette classe.

NOTA : Sauf dans les cas prévus en R4.01.01, la demande de programmes d'une autre classe n'est pas autorisée.

R4.01.02 **Procuration** – L'agent absent au cours de la période de présentation des demandes peut autoriser une autre personne à présenter ses demandes en son nom.

R4.01.03 **Comité des programmes de vols** – Le comité des programmes de vols est composé de représentants régionaux et locaux (Base). La Société prend à sa charge le coût des dispenses de vol (20.01.02.01.02.03).

1. Le comité fournit de l'aide et une formation relativement aux fonctions du système de demande, à la phase d'introduction puis de façon continue.

2. Le comité doit consulter les planificateurs de la Société pendant l'établissement des programmes de vols et doit s'efforcer de régler les problèmes qui découlent de la contestation des programmes de vols.

3. Le comité doit consulter les planificateurs de la Société en cas d'établissement de programmes supplémentaires.

4. Les membres du comité ont droit à onze (11) dispenses à plein temps pendant les six (6) premiers mois suivant la mise en place du système. Le Syndicat et la Société doivent se réunir pour établir le nombre de dispenses de vol après les six (6) premiers mois. Si les parties ne parviennent pas à une entente, la question doit être soumise à l'arbitre Martin Teplitsky.

R4.01.04 **Accès par modem** – Sous réserve des possibilités techniques et de la rentabilité, un agent peut faire des demandes de programmes de vols et recevoir des avis d'attribution de programme par modem. Il est entendu qu'il assume les frais d'appel de l'extérieur ou les frais de services mensuels connexes, ou les deux (2).

R4.02 **MODALITÉS DE DEMANDE** – Tous les agents peuvent accéder aux trousse de demande de programme de vols mensuelles. La trousse de demande de programme de vols comprend l'information qui suit :

1. Liste de tous les courriers à la base.
2. Attribution des congés annuels et des jours fériés.
3. Congés autorisés.
4. Congé syndical.
5. Arrangements pour voyage de mise en place.
6. Indicatifs d'escales.
7. Noms des employés qui ont besoin de formation au cours du mois.
8. Dates et heures des cours de formation prévus.
9. Noms et numéros de téléphone des hôtels, et disponibilité d'accès Internet à l'hôtel (en ligne seulement même pendant la mise en service).
10. Dépenses pour chaque courrier.
11. Vols chevauchants et courriers chevauchants.
12. Liste d'admissibilité de l'équipage par base.
13. Nombre maximal d'heures programmées applicable (quatre-vingts heures [80 h] ou quatre-vingt-cinq heures [85 h]).
14. Nombre prévu de programmes de vols normaux et de programmes réserve pour chaque classe.
15. Tableaux de calcul au prorata.

R4.02.01 **Ordre d'attribution** – Les programmes normaux et réserve sont attribués en fonction des demandes valides reçues, compte tenu de l'ancienneté et dans l'ordre suivant :

- Commissaire de bord
- Agent de bord

NOTA I : Les dates de formation sont attribuées au personnel de cabine en fonction de l'ancienneté.

Modifié selon le protocole d'accord sur les programmes réserve.

NOTA II : Un agent peut présenter une demande par défaut générale pour un programme de vols normal ou un programme réserve. Si aucune demande de programme de vols normal ou de programme réserve n'est inscrite au dossier, le SPP attribue un programme de vols normal ou un programme réserve disponible.

Modifié selon le protocole d'accord sur les programmes réserve.

NOTA III : Un agent qui omet de présenter une demande ou dont la demande est irrecevable se voit attribuer par le SPP un programme de vols normal ou un programme réserve disponible dans sa classe.

R4.02.01.01 Le poste d'office de la classe économique est un poste devant faire l'objet d'une demande pour tous les appareils 777 de grande capacité. Aux fins des demandes et des attributions, le poste doit être publié sous l'appellation « GP-Y » pour la classe économique et « GP-J » pour la classe affaires.

R4.02.02 **Exigences de langues**

R4.02.02.01 La Société peut désigner jusqu'à quarante pour cent (40 %) des postes programmés (arrondis au chiffre le plus proche) sur n'importe quel vol, pour des langues autres que le français ou l'anglais. (Voir l'annexe IV).

R4.02.02.02 Les postes inscrits aux programmes normaux sont pourvus selon les modalités courantes jusqu'à ce que les qualifications des agents affectés en fonction de leur ancienneté répondent aux exigences de langues (commissaire de bord compris).

R4.02.02.03 Lorsque les exigences ne sont pas satisfaites de cette manière, les postes non pourvus sont attribués aux agents qualifiés possédant ensuite le plus d'ancienneté et qui en ont fait la demande.

R4.02.02.04 En l'absence de demandes de certains postes par des agents qualifiés, ces postes sont attribués aux agents qualifiés les moins anciens jusqu'à l'obtention de l'effectif requis.

NOTA : Les classes de commissaire de bord échappent à ces dispositions, à moins que le courrier considéré ne comporte un effectif entièrement bilingue.

R4.02.03 **Erreurs d'attribution** – Toute erreur d'attribution d'un courrier qui ne peut être rectifiée en faveur du personnel de cabine doit être corrigée. Le règlement peut inclure un remaniement, une affectation à titre de membre d'équipage supplémentaire ou selon le paragraphe R9.07 (prime d'affectation d'office) pour les autres courriers.

R4.02.03.01 **Contestation d'une attribution** – Le personnel de cabine peut contester son attribution jusqu'à la fin du troisième jour suivant la publication des attributions. Après cette date, les attributions sont considérées comme définitives.

R4.03 **ÉCHANGE DE PROGRAMMES** – L'échange des programmes de vols n'est pas autorisé.

R4.04 **ATTRIBUTION COMMUNE**

R4.04.01 **Agents de bord** – Lorsque deux (2) agents de bord présentent une demande commune, l'attribution se fait en fonction du moins ancien.

Dans l'impossibilité d'une attribution commune, les deux attributions se font dans l'ordre inverse d'ancienneté.

R4.04.02 **Classes différentes** – Lorsque deux (2) agents de classes différentes présentent une demande commune, seule l'ancienneté de l'agent appartenant à la classe inférieure est susceptible d'être écartée.

Dans l'impossibilité d'une attribution commune, chaque attribution se fait conformément à l'ancienneté.

R4.05 **REPRISE DU SERVICE AU COURS DU MOIS** – Le personnel de cabine qui doit rejoindre son poste à une base est régi par les dispositions suivantes :

R4.05.01 **Généralités** – Un agent qui doit rejoindre son poste à une base à son retour d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles, d'une affectation dans les rangs du personnel de gestion, d'une affectation spéciale ou à la suite d'une mutation, est autorisé à présenter des demandes avant son retour ou son arrivée. La limitation mensuelle applicable au personnel de cabine qui retourne à la base d'affectation est réduite du nombre de jours où il n'était pas disponible pour travailler au cours du mois. La réduction est établie à deux heures dix minutes (2 h 10 min) par jour pour les titulaires d'un programme de vols normal ou d'un programme réserve (R5.01.03 – Réduction proportionnelle).

R4.05.02 **Congés de maladie, de maternité et parental** – Un agent qui doit rentrer au travail après un congé de maladie, de maternité ou parental est autorisé à présenter une demande. Une attestation médicale indiquant la date prévue doit accompagner la demande. La limitation mensuelle applicable au personnel de cabine qui retourne à la base d'affectation est réduite du nombre de jours où il n'était pas disponible pour travailler au cours du mois. La réduction est établie à deux heures dix minutes (2 h 10 min) par jour pour les titulaires d'un programme de vols normal ou d'un programme réserve (R5.01.03 – Réduction proportionnelle).

- R4.06 **VACANCES DE LONGUE DURÉE DANS UN PROGRAMME** – L'attribution d'un programme normal qui devient disponible au plus tard dans les dix (10) premiers jours du mois se fait, dans la mesure du possible, dans l'ordre suivant :
- R4.06.01 À l'agent de réserve qualifié le plus ancien qui a présenté une demande de programme et auquel les normes de temps de travail et de repos permettent d'assurer la fin du programme.
- R4.06.02 À l'agent de réserve le plus ancien qui s'est vu attribuer un programme réserve en raison de l'insuffisance de ses demandes à condition que les normes de temps de travail et de repos lui permettent d'assurer la fin du programme, si aucun agent de réserve n'a demandé de programme.
- Si l'agent ne satisfait pas à ces normes, le programme est annulé et tous les vols sont inscrits sur la liste des vols hors programme.
- R4.06.03 L'agent est considéré comme satisfaisant aux normes de temps de travail et de repos si le solde des heures de vol au programme et les heures de vol déjà effectuées au programme réserve se situent au total entre soixante-cinq heures (65 h) et quatre-vingts heures (80 h).
- R4.07 Les crédits de congé annuel (8.09), les crédits de chevauchement (L16.01), les congés autorisés (10) et les crédits de formation programmée (6.04) sont intégrés au programme de vols avant l'établissement du programme.
- NOTA** : Lorsque le congé annuel d'un directeur de bord fait partie d'un mois programmé, le directeur de bord est payé au taux horaire du type d'appareil exploité pendant ce mois programmé, ou au taux horaire du type d'appareil attribué par le Système de programmation préférentielle, le taux le plus élevé étant retenu. Lorsque le directeur de bord est affecté à plus d'un type d'appareil durant le mois programmé ou que le Système de programmation préférentielle lui attribue des vols assurés par plus d'un type d'appareil pour le mois programmé, son indemnité de congé annuel est calculée selon la formule indiquée à l'alinéa 5.11.01.
- R4.08 Les programmes de vols ou les courriers attribués qui deviennent disponibles entre la date d'attribution d'un programme et le début d'un mois programmé sont attribués à l'agent de réserve le plus ancien disponible ayant indiqué dans sa demande qu'il accepterait des programmes de vols supplémentaires.
- NOTA** : Cette disposition s'applique jusqu'au début du mois programmé seulement.
- R4.09 Le personnel de cabine se verra remettre un **rapport d'explication** indiquant pourquoi on ne lui a pas attribué un des programmes de son choix. Le rapport fournit les raisons précises pour lesquelles une demande a été attribuée ou refusée.

**ARTICLE R5
LIMITATION, REPOS ET JOURS DE CONGÉ**

R5.01 LIMITATIONS DU TEMPS DE VOL MENSUEL

R5.01.01 Limitation mensuelle – La limitation du temps de vol à bord d'un appareil à réaction au cours d'un mois est fixée à quatre-vingts heures (80 h).

À la discrétion de la Société, la limitation mensuelle peut être augmentée à quatre-vingt-cinq heures (85 h), jusqu'à concurrence de quatre (4) mois par année.

Avant le 31 décembre de chaque année, la Société indique au Syndicat les mois pour lesquels la limitation mensuelle sera de quatre-vingt-cinq heures (85 h) au cours de la prochaine année civile, selon ses prévisions. La Société n'est pas tenue de respecter ces prévisions, qui peuvent changer compte tenu des exigences de l'exploitation.

R5.01.02 Dépassement de la limitation mensuelle – Un agent peut volontairement dépasser sa limitation mensuelle jusqu'à cent heures (100 h) aux termes du paragraphe R7.04, à condition de respecter tous les autres aspects.

R5.01.03 Réduction proportionnelle – La limitation mensuelle est réduite de deux heures dix minutes (2 h 10 min) par jour d'absence du registre de paie.

R5.01.04 Dépassement de la limitation mensuelle – Programme normal – La durée d'un programme normal doit être prolongée de deux heures trente minutes (2 h 30 min) en sus de la limitation mensuelle lorsque le dépassement provient de crédits de temps de vol accumulés au cours du mois par suite de retards ou de l'application de l'alinéa 6.02.01. Cette prolongation s'applique également au dépassement pour retour à la base d'affectation, selon l'alinéa R5.01.05.

Le dépassement de la limitation mensuelle – Programme normal ne s'applique pas :

1. Lorsque c'est un vol chevauchant qui prolonge le temps de vol au-delà de quatre-vingts heures (80 h) ou quatre-vingt-cinq heures (85 h), sauf si, au début du mois, il était prévu que le programme de vols ne dépasse pas la limitation mensuelle de quatre-vingts heures (80 h) ou quatre-vingt-cinq heures (85 h), y compris le retour à la base d'affectation. Le dépassement ne doit provenir que de crédits de temps de vol accumulés au cours du mois par suite de retards ou de l'application de « l'horaire ou mieux ».
2. Lorsqu'un agent est affecté d'office durant le mois, à moins qu'il n'ait cédé un courrier pour lequel les crédits sont égaux ou supérieurs à ceux du courrier auquel il a été affecté d'office.

- R5.01.05 **Dépassement de la limitation mensuelle pour retour à la base d'affectation** – Le personnel de cabine n'a le droit de dépasser la limitation mensuelle que pour effectuer un courrier le ramenant à sa base au cours du même mois, à condition que la moitié du temps de vol et des crédits prévus pour la série entière de vols n'entraîne pas le dépassement de cette limitation. Lorsqu'un agent a assuré tous les vols de son programme de vols, le dépassement de la limitation mensuelle pour retour à la base d'affectation doit s'appliquer à l'article R9 – Affectation d'office.
- R5.01.05.01 **Retour chevauchant** – Le dépassement pour retour à la base d'affectation ne s'applique pas dans le cas de chevauchement d'un courrier sur le mois suivant.
- R5.01.06 **Prévision de dépassement de la limitation mensuelle** – Lorsqu'un agent va dépasser la limitation mensuelle par suite d'un supplément de temps de vol au cours du mois, il doit céder un vol ou un courrier conformément aux dispositions suivantes :
- R5.01.06.01 **Cession volontaire** – Un agent peut céder un vol ou un courrier de son choix, jusqu'à concurrence du temps nécessaire, pourvu qu'il donne un préavis d'au moins vingt-quatre heures (24 h) au Centre des ressources PNC et qu'on puisse pourvoir à son remplacement.
- R5.01.06.02 **Cession imposée** – Un agent doit céder le dernier vol ou le dernier courrier de son programme, jusqu'à concurrence du temps requis. Lorsque le dernier courrier passe par sa base, il doit assurer le segment transitant par sa base d'affectation jusqu'à concurrence des normes de temps permises.

R5.02 **LIMITATIONS DE LA PÉRIODE DE SERVICE**

R5.02.01 **Période de service – Définition** : Période comprise entre deux (2) repos réglementaires conformément à ce qui suit :

	DÉBUT DE LA PÉRIODE DE SERVICE	FIN DE LA PÉRIODE DE SERVICE
Vols en équipage	Une heure (1 h) avant l'heure de départ programmée ou l'heure de départ reportée si l'agent est avisé avant son arrivée à l'aéroport.	Quinze minutes (15 min) après l'arrivée du vol
Mise en place	À la base d'affectation – trente minutes (30 min) avant l'heure de départ programmée du vol de mise en place désigné. Hors de la base d'affectation – Heure de départ programmée du vol de mise en place désigné.	Heure réelle d'arrivée du vol de mise en place (6.02.03).
Réserve-secours (personnel de réserve)	Heure à laquelle l'agent doit rejoindre son poste.	Heure à laquelle l'agent est libéré ou comme ci-dessus en cas d'affectation à un vol ou d'une mise en place.
Réserve-secours (après un vol)	Comme ci-dessus.	Heure à laquelle l'agent est libéré ou comme ci-dessus en cas d'affectation à un vol ou d'une mise en place.

R5.02.01 **NOTA** : Il peut y avoir prolongation de la période de service antérieure à un vol en équipage ou de mise en place conformément au paragraphe R5.03 – Service au sol précédant ou suivant une période de service.

R5.02.02 **Période de service programmée maximale** – Aux termes du présent alinéa, une période de service sur vols intérieurs est une période de service comportant un ou plusieurs vols dont le point de départ ou de destination est situé en Amérique du Nord, y compris les vols au départ ou à destination d'un point situé à un maximum de cinq cents (500) milles de l'Amérique du Nord.

Aux termes du présent alinéa, une période de service sur vols outre-mer est une période de service comportant un vol ou une partie d'un vol outre-mer. Tout tronçon intérieur d'un vol outre-mer programmé dans le cadre d'un jour de service sur vols intérieurs n'est pas considéré comme outre-mer.

R5.02.02.01 **Maximum normal** – Une période de service programmée ne peut dépasser treize heures (13 h) consécutives dans le cas des vols intérieurs ou quatorze heures (14 h) consécutives dans le cas des vols outre-mer, que par accord entre le Syndicat et la Société.

R5.02.02.02 **Dépassement du maximum normal pour mise en place de retour à la base d'affectation** – La durée programmée d'une période de service peut atteindre un plafond de quinze heures (15 h) dans le cas des vols intérieurs et de seize heures (16 h) dans le cas des vols outre-mer, dans le seul but de permettre une mise en place de retour à la base d'affectation, sous réserve de ce que le temps programmé de service en équipage reste en deçà du maximum normal de treize heures (13 h) pour les vols intérieurs et de quatorze heures (14 h) pour les vols outre-mer.

R5.02.02.03 **Généralités** – Lorsque la durée d'un courrier a été fixée pour ne pas dépasser le maximum normal d'heures programmées (voir ci-dessus) et qu'elle dépasse régulièrement la limitation maximale applicable, la Société doit le signaler au Syndicat. La Société et le Syndicat doivent alors s'entendre sur le moyen de régulariser la situation tout en respectant l'objet et l'esprit de la Convention. Le courrier peut être assuré jusqu'à ce que les parties parviennent à une entente.

R5.02.03 **Période de service maximale absolue**

R5.02.03.01 **À une base de PNC** – Treize heures (13 h) pour les vols intérieurs et quatorze heures (14 h) pour les vols outre-mer. Lorsque, d'après les prévisions officielles d'horaires, la période de service doit excéder treize heures [13 h] (vols intérieurs) ou quatorze heures [14 h] (vols outre-mer) et que l'agent se trouve à une base de PNC, il n'est pas tenu de rester de service au-delà de ces treize heures [13 h] (vols intérieurs) ou de ces quatorze heures [14 h] (vols outre-mer). Si, au moment de son arrivée à une base, les treize heures [13 h] (vols intérieurs) ou les quatorze heures [14 h] (vols outre-mer) sont dépassées, l'agent est immédiatement libéré, à sa demande.

NOTA : Un agent n'est pas libéré si son arrivée à une base de PNC tombe au cours de la période de service de treize heures [13 h] (vols intérieurs) ou de quatorze heures [14 h] (vols outre-mer), sauf dispositions contraires prévues au sous-alinéa R5.02.03.04.

R5.02.03.02 **Hors d'une base de PNC** – Quinze heures (15 h) pour les vols intérieurs et seize heures (16 h) pour les vols outre-mer. Lorsque, d'après les prévisions officielles d'horaires, la période de service doit se prolonger au-delà de quinze heures (15 h) (vols intérieurs) ou de seize heures (16 h) (vols outre-mer) et que l'agent ne se trouve pas à une base de PNC, il est tenu de rester à son poste jusqu'à l'échéance de ces quinze heures (15 h) (vols intérieurs) ou seize heures (16 h) (vols outre-mer) mais pas au-delà.

NOTA : Si l'agent arrive à une base de PNC à quelque moment que ce soit de cette période de service, il n'est pas tenu de rester à son poste au-delà de treize heures (13 h) (vols intérieurs) ou de quatorze heures (14 h) (vols outre-mer), sauf dans le cas du dépassement pour mise en place de retour à la base d'affectation.

R5.02.03.03

Avis :

R5.02.03.03.01

Dès que l'agent se rend compte que, d'après les prévisions officielles d'horaires, sa période de service va dépasser treize heures (13 h) (vols intérieurs) ou quatorze heures (14 h) (vols outre-mer) s'il se trouve à une base PNC, ou encore quinze heures (15 h) (vols intérieurs) ou seize heures (16 h) (vols outre-mer) s'il se trouve hors d'une base PNC, il doit aviser son directeur de bord de sa décision de dépasser la limitation ou de prendre un repos réglementaire.

Le titulaire d'un programme de vols normal peut, à sa discrétion, choisir d'être réaffecté et recevoir une indemnité pour perte de temps de vol conformément au paragraphe R6.03. La Société doit décider, à sa seule discrétion, si un vol peut lui être assigné. Si le titulaire n'est pas réaffecté, aucune indemnité pour perte de temps de vol n'est accordée. Si le titulaire de programme de vols normal se présente à sa base d'affectation pour un vol, mais qu'il n'assure pas de vol et n'est pas réaffecté, il a droit à un crédit de quatre heures (4 h) aux fins du calcul de la rémunération et de la limitation de temps de vol.

NOTA 1 : Les titulaires de programme de vols normal qui assurent des vols en vertu de l'article R14, de la lettre d'entente n° 18 et de la lettre d'entente n° 22 peuvent également être réaffectés, à la discrétion de la Société, conformément au paragraphe R6.03.

R5.02.03.03.02

Le chef de cabine avise alors le commandant de bord et Centre des ressources PNC de la décision de chaque agent.

R5.02.03.03.03

Lorsque l'agent décide de dépasser la limitation, il ne peut revenir sur sa décision que s'il se produit une nouvelle prolongation de la période de service.

R5.02.03.03.04

Prime de prolongation de la période maximale de service

L'agent qui décide volontairement de dépasser sa période de service maximale absolue reçoit une prime conformément à B5.02.03.03. L'agent qui dépasse sa période maximale de service sur une base involontaire recevra également une prime (aux fins de clarification, involontaire signifie que l'agent n'a pas l'occasion de se porter volontaire pour dépasser sa période de service maximale absolue, ou que l'on ne prévoit pas le dépassement de la limite de la période de service avant le refoulement; par exemple, en raison de retards liés à un problème mécanique, au mauvais temps, aux exigences de dégivrage ou à d'autres imprévus). La prime correspond à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire régulier pour l'ensemble des crédits de temps de vol de cette période de service programmée et s'applique dans tous les cas indiqués ci-dessus.

NOTA 1 : La prime s'applique au minimum garanti par période de service.

NOTA 2 : La prime ne s'applique qu'aux fins de la rémunération.

NOTA 3 : La prime s'applique aux agents de réserve.

NOTA 4 : Les agents assurant des vols en vertu de l'article R14 et en vertu des lettres d'entente 18 et 22, peuvent également se porter volontaires pour une prime de prolongation.

NOTA 5 : La période de service de tout courrier pour lequel l'employé revient à son escale d'origine est régie par les limitations de la période de service de l'escale de départ. Par exemple, dans le présent article et pour établir l'admissibilité de la prime à verser, un courrier pour l'itinéraire YYZ–LAX–YYZ devrait comporter une période de service de treize (13) heures. Plus précisément, si ce courrier quittait YYZ à l'heure, mais revenait à la porte de débarquement de YYZ à la fin de la journée de service, mais plus de treize (13) heures après le départ, la prime devra être versée.

R5.02.03.04 **Relève du service** – Lorsqu'un agent choisit de ne pas dépasser la limitation absolue, le Centre des ressources PNC doit indiquer à quelle escale ou à quelle base s'effectuera la relève du service pour que soit respectée la limitation applicable à la période de service.

NOTA : Lorsqu'un agent opte pour le repos réglementaire conformément à ce qui précède, il n'est autorisé à effectuer une mise en place vers sa base que s'il y arrive dans la limite des treize heures (13 h) (vols intérieurs) ou des quatorze heures (14 h) (vols outre-mer). Si une mise en place était initialement prévue à son courrier en dépassement des treize heures (13 h) (vols intérieurs) ou des quatorze heures (14 h) (vols outre-mer), l'agent est autorisé à effectuer une mise en place sur sa base à condition d'y arriver dans la limite des quinze heures (15 h) (vols intérieurs) ou des seize heures (16 h) (vols outre-mer).

R5.02.04 **Réduction** – La période de service programmée maximale applicable et la période de service maximale absolue sont réduites de une (1) heure par atterrissage prévu en équipage après le cinquième (5^e) d'une même période de service.

R5.02.05 **Vols de convoyage** – La période de service d'un chef de cabine qui assure le service à bord d'un vol de convoyage commence au moment du départ du vol et les limitations de sa période de service peuvent être prolongées jusqu'à quinze heures (15 h) (vols intérieurs) ou seize heures (16 h) (vols outre-mer) dans le seul but d'assurer le vol de convoyage.

NOTA : À la base d'affectation de l'agent, la période de service commence trente minutes (30 min) avant l'heure de départ réelle du vol de convoyage.

R5.03 **SERVICE AU SOL PRÉCÉDANT OU SUIVANT UNE PÉRIODE DE SERVICE**

R5.03.01 **Généralités** – Un agent peut être tenu de rejoindre son poste jusqu'à trente minutes (30 min) avant une période de service. Ce temps entre alors dans le calcul des limitations de la période de service, mais est exclu des calculs relatifs aux minimums garantis et aux limitations de temps de vol.

R5.04

REPOS RÉGLEMENTAIRE – BASE D'AFFECTATION

Pour être réglementaire, un repos à la base d'affectation doit avoir la durée minimale stipulée ci-dessous :

R5.04.01 Titulaire d'un programme normal 10 heures

R5.04.02 Personnel de réserve (paragraphe R8.02) 12 heures

R5.04.03 Personnel de réserve (paragraphe R8.02) et R8.17 /
courriers de nuit) 18 heures ou
24 heures selon le
cas

NOTA : Au titre du présent alinéa et du paragraphe R8.17, un agent ne peut se voir attribuer un vol dont le départ de sa base a lieu avant le départ du premier vol régulier normal de cette base.

R5.04.04 **Vois outre-mer** – sauf les Bermudes – à bord des appareils de la flotte actuelle 24 heures

R5.04.05 **Généralités** – On ne contactera l'agent sous aucun prétexte au cours des dix (10) premières heures de repos, s'il est titulaire d'un programme normal, ou des douze (12) premières heures, s'il est de réserve.

NOTA 1 : Une affectation faite en violation de la règle énoncée en R5.04.05 n'est pas valide.

NOTA 2 : En cas de violation de la période de repos du titulaire d'un programme réserve à la base d'affectation, sa période de repos, à sa demande, reprend à partir de l'heure du dérangement.

R5.05 **REPOS EN ESCALE** – La durée minimale des repos en escale est fixée comme suit :

R5.05.01 **Repos réglementaire** – Pour être réglementaire, le repos en escale doit avoir la durée minimale stipulée ci-dessous :

- Hébergement à l'aéroport ou à proximité 10 heures
- Hébergement loin de l'aéroport 10 heures
- Repos en escale sur le continent nord-américain
suivant un vol outre-mer 12 heures
- Aller-retour Canada-Londres 12 heures

NOTA I : La Société s'engage à ne pas communiquer directement avec un membre du personnel de cabine pendant sa période de repos minimale réglementaire ou plus de deux heures et demie (2 h 30) avant le départ de son vol (sauf à LHR, où cette durée est de trois [3] heures avant le départ du vol). Pendant la période de repos minimale réglementaire, la Société peut laisser un message silencieux au lieu de repos du membre du personnel de cabine afin de l'informer de toute modification de son horaire.

NOTA II : Dans tous les cas, le repos en escale réglementaire commence quinze minutes (15 min) après l'arrivée du dernier vol précédant la période de repos ou quinze minutes (15 min) après la fin de la période de service, selon le cas.

R5.05.02 **Repos programmé minimal** – La durée programmée minimale d'un repos en escale (susceptible de réduction par suite d'une irrégularité d'exploitation) correspond à ce qui suit :

- Durée programmée minimale (à l'aéroport ou à proximité) 10 heures
- Après une période de service programmée d'au moins douze heures (12 h) 12 heures
- Entre deux (2) périodes de service programmées consécutives totalisant au moins vingt heures (20 h) 12 heures

NOTA : Lorsqu'il y a réduction du repos programmé minimal par suite d'irrégularités d'exploitation, les repos réglementaires stipulés en R5.05.01 s'appliquent.

R5.05.03 **Généralités** – Lorsque le repos programmé en escale est d'une durée de seize heures (16 h) ou moins, le choix de l'emplacement de l'hôtel est à la discrétion de la Société.

Lorsque le repos programmé en escale est d'une durée de plus de seize heures (16 h), l'hébergement est assuré dans un hôtel du centre-ville.

R5.05.04 **Relève du service** – Lorsqu'il y a réduction du repos en escale par suite d'une irrégularité d'exploitation, le chef de cabine peut demander au Centre des ressources PNC une prolongation de l'escale pour permettre le repos réglementaire applicable.

S'il n'y a pas prolongation du repos, un agent n'est pas tenu de rester à son poste au-delà de la période de service maximale absolue applicable.

NOTA : Une période de service ne prend fin qu'avec un repos réglementaire.

R5.05.05 **Arrêt de plus de cinq heures (5 h)** – La Société assure, dans la mesure du possible et sur demande, l'hébergement en hôtel dans les cas d'arrêt d'au moins cinq heures (5 h) entre une arrivée et un départ.

R5.06 **JOURS DE REPOS GARANTIS** – Le personnel de cabine a droit à un nombre minimal de jours de repos pendant lesquels il n'a à assurer aucun service, comme suit :

R5.06.01 **Titulaires de programme normal** – Douze (12) jours (288 heures) par mois.

R5.06.01.01 Aux fins de l'établissement des programmes de vols, les jours de repos garantis débutent à 0 h 1. Dans tous les autres cas, les jours de repos garantis débutent à la fin de la période de service à la base d'affectation.

- R5.06.01.02 La durée de toute période de repos garantie doit être d'au moins deux (2) jours (48 h); dans l'impossibilité d'une répartition des jours de repos en périodes d'au moins quarante-huit heures (48 h), il ne peut être programmé que deux (2) périodes de vingt-quatre heures (24 h).
- R5.06.01.03 **EXCEPTION** – Au cours d'un mois programmé de trente-trois (33) jours, le titulaire d'un programme a droit à un treizième (13^e) jour de repos garanti. Cette journée supplémentaire est ajoutée à l'une des périodes indiquées en R5.06.01.02.
- R5.06.02 **Agent de réserve** – Treize (13) jours (312 heures) par mois. Les jours de repos auxquels a droit un agent de réserve sont stipulés en R8.06 à R8.09.
- R5.06.03 **Compensation des journées perdues** – Si, pour un mois donné, un agent n'a pas pris tous ses jours de repos, il se voit accorder un nombre correspondant de journées au cours de ce mois, comme suit :
- R5.06.03.01 **Journées perdues pour cause d'affectation** – Lorsque des jours de repos garantis sont perdus pour cause d'affectation au service à bord, le Centre des ressources PNC doit indiquer la période précise de compensation au moment même de l'affectation.
- R5.06.03.02 **Journées perdues pour toute autre raison** – Lorsque des jours de repos garantis sont perdus pour une autre raison que l'affectation au service à bord, l'agent doit en aviser dans les vingt-quatre heures (24 h) le Centre des ressources PNC qui lui indiquera la période précise de compensation.
- R5.06.03.03 **Durée minimale** – La période de compensation d'un repos garanti inférieur à la durée minimale est accolée à une autre période de repos afin de former au moins une période de quarante-huit heures (48 h).
- R5.06.03.04 **Retrait** – Lorsqu'on retire un vol ou un courrier au titulaire d'un programme normal afin de lui procurer les jours de repos garantis nécessaires, l'intéressé a droit soit aux crédits prévus pour ce vol ou ce courrier, soit aux crédits réels correspondant aux vols effectués, le chiffre le plus élevé étant retenu. Les jours de repos garantis peuvent être compensés rétroactivement.
- R5.07 **Réunions du personnel de cabine** – Il peut être demandé aux agents d'assister à un maximum de quatre (4) réunions générales ou de groupe par année civile, pour lesquelles il ne sera pas accordé de crédits, sauf s'il y a retrait d'un ou de plusieurs vols.
- R5.08 **Stage de formation hors programme** – L'agent doit recevoir un préavis d'au moins quarante-huit heures (48 h) pour se présenter à un stage de formation qui n'est pas compris dans son programme, sauf si le stage résulte de l'attribution d'un programme ou d'une classe ou de l'affectation à un programme ou à une classe au cours du mois suivant.

ARTICLE R6
RETRAIT, DÉPLACEMENT ET RÉAFFECTATION

- R6.01 **RETRAIT** – Le titulaire d'un programme de vols peut être retiré d'un vol ou d'un courrier et réaffecté comme suit :
- R6.01.01 À un vol ou à un courrier pour lesquels aucun autre agent qualifié n'est disponible;
- R6.01.02 À un vol ou à un courrier en remplacement d'un autre agent pour des raisons de compétence linguistique;
- NOTA** : Un agent remplacé est réaffecté conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation.
- R6.01.03 À une affectation de relations publiques sur une base volontaire;
- R6.01.04 À un stage de formation.
- R6.02 **DÉPLACEMENT** – Un titulaire de programme normal peut être déplacé d'un vol ou d'un courrier par ordre inverse d'ancienneté, compte tenu de la composition des équipages et des exigences de langues, afin de permettre à la Société d'y affecter un agent qui a été retiré au titre du paragraphe R6.01 – Retrait. Les titulaires ainsi déplacés sont régis par les dispositions du paragraphe R6.03 – Réaffectation.
- R6.02.01 Un titulaire de programme normal peut aussi être déplacé conformément au paragraphe R6.02 – Déplacement, afin de permettre l'affectation d'un responsable au vol ou au courrier. L'intéressé n'est pas réaffecté conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation, sauf pour la partie du courrier d'où il a été retiré et où il n'a pas été remplacé par le responsable.
- R6.02.02 **Préavis** – Dans tous les cas de déplacement, les intéressés sont avisés le plus tôt possible.
- NOTA** : Le titulaire de programme normal déplacé pour toute autre raison que celles qui sont précitées n'est pas régi par le paragraphe R6.03 – Réaffectation.
- R6.03 **RÉAFFECTATION** – L'agent déplacé conformément au paragraphe R6.02 – Déplacement, ou touché par les paragraphes R3.01 – Révision et R10.01 – Programme garanti – Réaffectation, ou réaffecté conformément au sous-sous-alinéa R5.02.03.03.01 – Avis et à l'alinéa 19.05.01 – Changement d'hôtel, peut être réaffecté à tout vol hors programme, suivant les modalités ci-dessous :
- R6.03.01 **Heure de réaffectation – Base d'affectation**
- R6.03.01.01 Un agent ne peut être affecté qu'à un poste de sa classe au moment de l'avis de réaffectation.
- R6.03.01.02 Si l'agent n'a pas reçu son affectation au moment de l'avis, il doit communiquer avec le Centre des ressources PNC la veille de chaque jour de service programmé à l'heure d'appel fixée à cet effet à chaque base. Le Bureau peut alors l'aviser de son affectation.

- R6.03.01.03 Quand l'heure d'appel coïncide avec la période de repos réglementaire de l'agent, celui-ci doit communiquer avec le Centre des ressources PNC dans l'heure qui suit la fin de la période de repos ou au moment convenu entre l'agent et l'affectateur. Au besoin, l'agent se mettra de nouveau en contact avec sa base à l'heure fixée.
- R6.03.01.04 L'agent peut toujours être contacté avant l'heure d'appel initial, sous réserve du paragraphe R5.04 – Repos réglementaire – Base d'affectation, et être affecté à un vol ou à un courrier ayant lieu les jours civils initialement programmés.
- R6.03.01.05 L'agent peut également être contacté à tout moment après l'heure d'appel, mais ne peut alors être affecté qu'à un vol partant au moins deux heures trente minutes (2 h 30 min) après l'heure d'appel suivante.
- R6.03.01.06 Lorsque, après que l'agent s'est présenté à son poste, une irrégularité d'exploitation touche le vol qu'il devait assurer, que ce vol ait son origine à l'escale en question ou qu'il y passe, l'agent peut être tenu de rester à disposition pendant une heure (1 h) au maximum pour réaffectation. Si la réaffectation à un vol ne prend pas effet dans la même journée de service, l'agent est libéré dès qu'elle lui est signifiée. La nouvelle affectation à un vol peut commencer dans ce délai d'une heure (1 h) ou plus tard.

NOTA : L'agent n'est retenu à l'aéroport que s'il est raisonnable de penser qu'il pourra être avisé de sa réaffectation dans le délai d'une heure (1 h).

- R6.03.01.07 **Possibilité de retrait à la base d'affectation** : à la base d'affectation, avant le début d'un courrier ou pendant le transit à la base d'affectation, un employé peut demander, auprès du Centre des ressources PNC, à ne pas être réaffecté pour l'intégralité de la période de réaffectation.

Le Centre des ressources PNC peut accepter ou refuser cette demande. En cas d'acceptation, l'employé ne perçoit pas d'indemnité pour perte de temps de vol et n'est rémunéré que pour les vols assurés.

Toute demande est refusée si l'absence de réaffectation place l'employé en dessous du minimum mensuel garanti applicable.

- R6.03.02 **Heure de réaffectation – Hors de la base d'affectation** – Hors de sa base d'affectation, l'agent auquel s'applique le paragraphe R6.03 – Réaffectation – peut être tenu de rester en disponibilité à l'aéroport pendant une période de deux heures (2 h) au maximum au cours de laquelle il peut être affecté à un vol, dans sa classe.
- R6.03.02.01 Lorsqu'une nouvelle affectation à un vol a lieu dans ce délai de deux heures (2 h), l'agent peut être affecté pendant ledit délai ou plus tard.
- R6.03.02.02 Si l'agent ne peut être réaffecté dans les deux heures (2 h), il sera autorisé à regagner sa base par le premier vol disponible désigné par le Centre des ressources PNC. Il devra dès son arrivée contacter le Centre des ressources PNC qui pourra l'affecter à un autre vol.
- R6.03.03 **Réaffectation pendant la mise en place** – L'agent qui doit gagner sa destination par un vol de mise en place peut être tenu d'assurer ce vol ou tout autre vol pour cette destination, sous réserve de ce que les normes de temps de travail et de

repos le permettent. Une telle réaffectation est effectuée par ordre inverse d'ancienneté, dans la classe de l'agent touché.

- R6.03.04 En cas d'irrégularité d'exploitation, l'agent auquel s'applique le paragraphe R6.03 – Réaffectation peut être tenu d'assurer un vol à destination de sa base un jour qui n'est pas un de ses jours de service programmés, mais où de toute façon il aurait dû effectuer une mise en place. L'agent est affecté par ordre inverse d'ancienneté, compte tenu de la composition des équipages et des exigences de langues, l'affectation étant restreinte à sa destination initiale.
- R6.03.05 **Restriction frappant la réaffectation** – Un agent ne peut être réaffecté qu'à un vol ou à un courrier ayant lieu pendant les jours civils de service prévus à son programme, sauf s'il choisit d'exercer l'option indiquée en R3.07 – Révision de courriers programmés – Vols nolisés ou réguliers, et sauf dans le cas prévu en R6.03.04.
- R6.04 **CRÉDITS** – Le titulaire d'un programme normal qui fait l'objet d'un retrait ou d'un déplacement ou qui est autrement visé par les dispositions en R6.03 – Réaffectation a droit soit aux crédits et primes programmés pour le vol ou le courrier en cause, soit aux crédits et primes effectivement accumulés pour sa réaffectation, le chiffre le plus élevé étant retenu.

ARTICLE R7 VOLS HORS PROGRAMME

- R7.01 **Définition** – Est considéré comme hors programme tout vol ou courrier qui n'est pas compris dans un programme et ne peut être assuré par le titulaire pour quelque raison que ce soit autre que son déplacement conformément au paragraphe R6.02 – Déplacement.
- R7.01.01 **Congé de maladie – Préavis de six heures (6 h)** – Lorsqu'un agent se fait porter malade, il peut faire retenir son vol suivant ou les vols ultérieurs, jusqu'à six heures (6 h) avant le départ. S'il n'a pas confirmé sa reprise du service six heures (6 h) avant le départ, le vol est considéré comme hors programme.
- Si la demande de retenue de l'agent ne porte pas sur son prochain vol, tous les vols qui ont lieu entre le moment où il prévient de son inaffectabilité et le vol retenu sont automatiquement considérés comme hors programme et attribués en conséquence.
- NOTA** : Une demande de retenue de six heures (6 h) ne peut se faire que pour le début d'un courrier.
- R7.01.02 Si l'agent ne demande pas qu'on lui retienne des vols, ses vols ne sont considérés comme hors programme que s'il n'a pas signifié sa reprise du service à dix heures (10 h) la veille du départ.
- NOTA** : L'agent qui signifie sa reprise après l'attribution de son courrier perd tout recours pour ledit courrier.

- R7.02 **LISTE DES VOLS HORS PROGRAMME** – Le Centre des ressources PNC doit tenir la liste courante des vols hors programme auxquels la base doit pourvoir pour le restant du mois.
- R7.02.01 La liste des vols hors programme doit indiquer les renseignements suivants pour chaque vol ou courrier :
- Date des vols
 - Numéro des vols
 - Type d'appareil
 - Itinéraire
 - Heure de départ
 - Heure d'arrivée
 - Durée du repos en escale
 - Crédits de temps de vol
- R7.02.02 **Combinaison** – Dans la mesure du possible, les vols hors programme sont combinés pour former un courrier de la même façon que dans un programme.
- NOTA** : Les vols hors programme dans un seul sens peuvent être combinés soit avec un vol de retour, soit avec une mise en place à destination ou en provenance du vol hors programme.
- R7.03 **DEMANDE DE VOLS HORS PROGRAMME** – Le titulaire d'un programme de vols normal peut faire une demande de vols hors programme qui figurent sur la liste ou qui pourraient s'y ajouter.
- R7.03.01 **Admissibilité** – Le titulaire d'un programme de vols normal a le droit de demander des vols hors programme si les normes de temps de travail et de repos ainsi que son programme le lui permettent, dans les conditions suivantes :
- R7.03.01.01 Le dépassement pour retour à la base d'affectation ne peut s'appliquer qu'une fois terminé le dernier vol du programme.
- R7.03.01.02 Les jours de repos garantis peuvent être déplacés, même rétroactivement, au cours d'un mois donné.
- R7.03.01.03 Lorsqu'un agent se fait porter malade, il ne peut demander que des vols hors programme partant après l'arrivée prévue du vol figurant à son programme, plus la période minimale de repos applicable, sauf dispositions contraires prévues en 9.08.
- R7.03.02 **Recevabilité** – Il sera tenu à jour une feuille de demande de vols hors programme qui indiquera les conditions à remplir pour que la demande soit valide.
- R7.03.02.01 **L'heure limite de présentation des demandes** est fixée comme suit :
- Première attribution : dix heures (10 h) la veille du début du mois suivant.
 - Attributions quotidiennes : dix heures (10 h) chaque jour.
- R7.03.02.02 **Modalités des demandes** – Le titulaire d'un programme de vols normal doit remplir personnellement la feuille de demande des vols hors programme avant le délai prescrit.

R7.05.01 **Attribution de vols hors programme** – Chaque jour, immédiatement après l'heure limite, les postulants qui ont remis leur demande valide à temps se voient attribuer les vols hors programme connus pour le reste du mois, par ordre d'ancienneté et compte tenu de la composition des équipages et des exigences de langues. Un vol hors programme pris sur la liste de ces vols est considéré comme partie intégrante du programme de vols normal du titulaire auquel il est attribué.

NOTA : Le personnel de direction et de gestion du Service en vol peut demander un vol hors programme, qui lui est accordé en fonction de son ancienneté.

R7.05.01.01 Les vols hors programme non attribués dans les conditions précitées et ceux qui pourraient devenir disponibles après l'heure limite sont attribués à tout moment, par ordre d'ancienneté et compte tenu de la composition des équipages et des exigences de langues, aux postulants qui ont présenté une demande valide.

NOTA : Les vols hors programme qui n'ont pas été attribués selon les modalités précitées peuvent être assignés à des agents de bord de réserve comme vols d'observation. Ces vols sont alors retirés de la liste des vols hors programme.

R7.05.02 **Généralités** – Le Centre des ressources PNC doit essayer de communiquer par téléphone avec l'agent qui a droit à un courrier, au moins à deux (2) reprises, à quinze minutes (15 min) d'intervalle. S'il ne peut pas le joindre, il doit lui attribuer le courrier qui correspond aux caractéristiques précisées sur la demande.

NOTA : L'agent qui prévoit ne pas être à son lieu habituel de résidence doit communiquer personnellement avec le Centre des ressources PNC ou indiquer où il peut être rejoint.

R7.05.03 **Affectation du personnel de réserve** – Si le manque de temps empêche d'attribuer un vol hors programme selon les modalités normales, on a recours au personnel de réserve.

R7.06 **ERREURS D'ATTRIBUTION** – Lorsqu'un vol hors programme est attribué par erreur à un titulaire de programme normal qui n'y a pas droit et que l'attribution n'est pas rectifiée, le titulaire de programme normal qui y avait droit reçoit soit les crédits correspondant à ce vol, soit ceux qu'il a effectivement accumulés, le chiffre le plus élevé étant retenu, à condition qu'il dépose une réclamation dans les quatorze (14) jours qui suivent le départ prévu de ce vol.

**ARTICLE R8
RÉSERVE**

LISTE DE RÉFÉRENCE

PARAGRAPHE		PAGE
R8.01	Généralités	239
R8.02	Repos – Base d'affectation	239
R8.03	Repos en escale	239
R8.04	Repos en escale programmé	240
R8.05	Irrégularités d'exploitation – Prolongation de l'escale	240
R8.06	Jours de repos – Généralités	240
R8.07	Combinaison de jours de repos	240
R8.08	Échange de jours de repos	241
R8.09	Annulation de jours de repos	242
R8.10	Limitations du temps de vol mensuel	243
R8.11	Limitation mensuelle – Exception	243
R8.12	Minimum garanti	243
R8.13	Réserve sur appel	244
R8.14	Établissement des programmes de vols	244
R8.15	Jours de service consécutifs – Chevauchement	244
R8.16	Jours de service consécutifs pendant le mois	244
R8.17	Courriers de nuit	245
R8.18	Définition – Courriers de nuit	246
R8.19	Liste de roulement des affectations outre-mer	246
R8.20	Réserve-secours	246
R8.21	Réserve-secours à l'issue d'un vol	247
R8.22	Méthode normale d'attribution de vols	247
R8.23	Combinaisons de vols	248
R8.24	Heures de contact	248
R8.25	Correspondance manquée	248
R8.26	Demande de vols hors programme	248
R8.27	Réserve sur appel	249
R8.28	Préaffectation	250
R8.29	Transformation	251
R8.30	Réserve avec astreinte	251
R8.31	Changement d'affectation	251
R8.32	Affectation d'office de dernière minute à l'aéroport	251
R8.33	Prime d'affectation d'office	252

R8.01 **GÉNÉRALITÉS** – Les titulaires de programmes de vols réserve se voient attribuer tous les vols hors programme qui n'ont pas été attribués aux titulaires de programmes normaux, ou y sont affectés en vertu de ce qui suit :

- Paragraphe 9.07 Réaffectation
- Paragraphe R6.03 Réaffectation
- Article R7 Vols hors programme
- Article R11 Ajout de personnel en fonction de la charge
- Une affectation, une fois faite, peut être changée sauf dans les cas indiqués en R8.26.

R8.01.01 **GÉNÉRALITÉS** – Les titulaires de programme réserve se verront octroyer leur choix de jours de repos conformément à leur préférence exprimée par ordre d'ancienneté. Cette préférence sera respectée par ordre d'ancienneté pure mais les parties conviennent que les exigences opérationnelles et de classement de la Compagnie doivent être rencontrés conformément au protocole d'accord n° 25 (Déploiement de la programmation de réserve) daté du 5 mars 2009.

R8.02 **Repos – Base d'affectation** – Un repos à la base d'affectation doit avoir la durée minimale stipulée ci-dessous :

- Après deux (2) courriers de nuit consécutifs 18 heures
- Avant un troisième courrier de nuit consécutif 24 heures
- Après un vol outre-mer, à l'exception des Bermudes 24 heures
- Après tous les autres vols 12 heures

R8.03 **Repos en escale** – Un repos en escale doit avoir la durée minimale stipulée ci-dessous :

- Hébergement à l'aéroport ou à proximité 10 heures
- Hébergement loin de l'aéroport 10 heures
- Repos en escale en Amérique du Nord suivant un vol outre-mer 12 heures
- Après un vol Canada-Londres 12 heures

R8.04 **REPOS EN ESCALE PROGRAMMÉ** – La durée PROGRAMMÉE minimale d'un repos en escale, susceptible de réduction aux périodes indiquées en R8.03 en cas d'irrégularité d'exploitation, est la suivante :

- Hébergement à l'aéroport ou à proximité 10 heures
- Après une période de service programmée d'au moins douze heures (12 h) 12 heures
- Entre deux (2) périodes de service programmées consécutives totalisant au moins vingt heures (20 h) 12 heures

R8.05 **IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION – PROLONGATION DE L'ESCALE**

R8.05.01 Si, en raison d'une irrégularité d'exploitation, une période de repos est inférieure au minimum stipulé en R8.03, le chef de cabine peut demander une prolongation de l'escale pour permettre le repos minimal.

R8.05.02 Le cas échéant, le chef de service s'adresse au Centre des ressources PNC.

R8.05.03 S'il n'y a pas prolongation de l'escale, un agent a le choix de dépasser ou de ne pas dépasser la période de service maximale définie en R5.02.02.

R8.05.04 Si un agent choisit de prendre un repos d'une durée inférieure au temps réglementaire, sa période de service se poursuit sans interruption jusqu'au prochain repos réglementaire et les crédits du minimum garanti par période de service s'appliquent.

R8.06 **Jours de repos – Généralités** – Le personnel de réserve a droit à treize (13) jours de repos par mois programmé de trente (30) à trente-deux (32) jours, et à quatorze (14) jours par mois programmé de trente-trois (33) jours.

Nota 1 : La durée de toute période de repos garantie doit être d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.

Nota 2 : Les jours de repos commencent à 0 h 1. Cependant, si un agent de réserve est affecté à un vol qui se termine pendant un jour de repos, ce dernier commence douze heures (12 h) après la fin de la dernière période de service.

B8.06.01 En cas d'affectation d'un titulaire d'un programme réserve à un courrier pendant un jour de repos normal, il reçoit une prime de cinquante pour cent (50 %) sur tous les crédits de temps de vol pour le ou les vols assurés pendant ce jour de repos, avec un minimum de quatre (4) heures rémunérées par jour de repos prévu concerné. Cette prime est attribuée aux fins de la rémunération seulement. Le jour de congé normal est reporté, conformément au nota 2 du paragraphe R8.06.

R8.07 Un agent ne peut être affecté à un vol programmé qui coïncide partiellement ou totalement avec ses jours de repos assurés. Si, par suite d'une irrégularité d'exploitation, un agent arrive en retard à sa base d'affectation et travaille par conséquent pendant une partie de ses jours de repos assurés, ceux-ci sont décalés de manière à commencer douze heures (12 h) après la fin de la dernière

période de service.

NOTA : On peut exiger d'un agent qu'il soit en mise en place ou assure un vol durant un jour de repos assuré pour se rendre à sa base d'affectation, à condition qu'il satisfasse à toutes les autres normes.

R8.07.01 Un agent peut être affecté à un vol empiétant sur ses jours de repos non assurés, conformément au paragraphe R8.22.

R8.07.02 L'agent affecté à un vol empiétant sur ses jours de repos non assurés est retiré du courrier si ce dernier prévoit un arrêt à sa base d'affectation avant d'arriver à une escale de repos.

Exemple – Base d'affectation – Toronto

	N° 1	N° 2
RSV	YYZ-YVR	
RSV	YVR-YYZ-YUL	YYZ-YYC
OFF	YUL-YYZ – YUL	YYC-YYZ-YOW-YYZ
OFF	YUL-YYZ	
	Retrait	Pas de retrait

NOTA : Un agent qui, selon l'exemple ci-dessus, passe par sa base d'affectation pendant un courrier peut CHOISIR de continuer d'assurer ce courrier, auquel cas des dispositions doivent être prises avec le Centre des ressources PNC avant le premier départ du courrier visé. Les jours de repos sont décalés, conformément au paragraphe R8.06.

R8.08 ÉCHANGE DE JOURS DE REPOS

R8.08.01 Un titulaire de programme de vols réserve peut échanger un ou plusieurs jours de repos consécutifs avec un autre agent de réserve de la même classe et au cours du même mois programmé, sous réserve des conditions suivantes :

R8.08.01.01 La demande d'échange doit être faite au moins cinq (5) jours avant le premier jour de l'échange. L'approbation est accordée dans les meilleurs délais.

R8.08.01.02 Les deux (2) agents de réserve sont tenus de travailler au moins trois (3) jours consécutifs entre deux (2) périodes de repos, sauf si les jours de repos touchés par l'échange se suivent.

R8.08.01.03 Aucun des deux (2) agents de réserve ne doit travailler plus de huit (8) jours consécutifs.

- R8.08.01.04 Il ne peut y avoir échange de jours de repos avec des jours de service dans le but de faire empiéter ces derniers sur un congé annuel.
- R8.08.01.05 Si l'échange ne porte que sur un (1) jour de repos pour chacun des agents de réserve, ce dernier doit être reporté pour être accolé à des jours de repos du même mois programmé.
- R8.08.02 Sous réserve des précédentes limitations, un agent peut demander au Centre des ressources PNC de déplacer ses jours de repos. La demande est approuvée si les exigences du service le permettent.
- R8.08.03 Si, par suite d'un déplacement, les jours de repos non assurés précèdent immédiatement des jours de repos assurés, l'agent peut être affecté à un vol empiétant sur les jours échangés. Si, par suite d'un déplacement, les jours de repos non assurés suivent immédiatement des jours de repos assurés, l'agent peut être affecté d'office pendant les jours échangés.
- R8.08.04 Déplacés ou échangés, les jours de repos assurés le demeurent.
- R8.08.05 Les jours de repos ne peuvent être échangés qu'à la demande de l'agent.

R8.09 **ANNULATION DE JOURS DE REPOS**

- R8.09.01 Un titulaire de programme de vols réserve peut faire une demande de vols hors programme coïncidant entièrement ou partiellement avec ses jours de repos non assurés, à condition que ceux-ci se terminent avant les sept (7) derniers jours du mois programmé et que l'article R7 – VOLS HORS PROGRAMME soit respecté.

NOTA : La restriction sur les demandes de vols hors programme pendant les sept (7) derniers jours du mois peut être levée par le Centre des ressources PNC.

- R8.09.02 Par suite d'une demande de vols hors programme, les jours de repos peuvent être annulés si les vols attribués empiètent sur ceux-ci, pourvu que toutes les autres conditions de ce paragraphe soient respectées. Seul le personnel de cabine a le droit d'annuler des jours de repos et seulement dans le but de demander des vols hors programme. Un agent n'est pas autorisé à annuler des jours de repos pour une affectation d'office et tout jour de repos perdu par suite d'une affectation d'office doit être compensé par un autre jour de repos au cours du mois en question.
- R8.09.03 Les jours de repos perdus par suite d'une demande de vols hors programme ne sont pas repayés; cependant, le total des jours de repos pour le mois ne doit en aucun cas être inférieur à dix (10).
- R8.09.04 Un agent qui fait une demande de vols hors programme doit confirmer par écrit qu'il accepte de réduire ses jours de repos si lesdits vols lui sont attribués.

R8.10 **LIMITATION DU TEMPS DE VOL MENSUEL** – La limitation du temps de vol mensuel du personnel de réserve est déterminée conformément aux alinéas suivants :

- Alinéa R5.01.01 – Limitation mensuelle
- Alinéa R5.01.03 – Réduction proportionnelle
- Alinéa R5.01.05 – Dépassement de la limitation mensuelle pour retour à la base d'affectation.

R8.11 **LIMITATION MENSUELLE – EXCEPTION**

R8.11.01 Un employé qui, à la fin de sa dernière période de service, a accumulé au moins soixante-dix-sept (77) heures de crédits de temps de vol et auquel il reste au moins deux (2) jours de réserve prévus peut, à sa DEMANDE, être dispensé des jours de réserve restants pour le mois en cours, à condition qu'il ne puisse pas être affecté à un courrier pendant cette période. S'il est affecté à un courrier, il sera dispensé des autres jours de réserve non concernés par l'affectation. Il ne peut pas refuser cette affectation prévue à l'avance au titre du paragraphe R8.28.

R8.11.02 Tout changement à une telle affectation est fait au moment où l'agent se présente au travail; l'agent est alors tenu d'effectuer toute autre affectation réglementaire. L'agent doit aviser le Centre des ressources PNC s'il souhaite être relevé.

R8.11.03 Malgré qu'un agent relevé en vertu de la présente disposition ne soit pas tenu de rester accessible, il doit assurer un courrier auquel il est affecté s'il est joint et s'il satisfait aux normes de temps de travail et de repos. Il peut également être affecté d'office, conformément à l'article R9, un jour programmé comme jour de repos non assuré dans son programme réserve, à condition de pouvoir être joint et de satisfaire aux normes de temps de travail et de repos.

R8.11.04 Des agents de réserve peuvent être affectés au dernier courrier du mois programmé, en vertu de l'alinéa R5.01.05. Un courrier attribué au titre de l'alinéa R5.01.05 (Dépassement de la limitation mensuelle pour retour à la base d'affectation) ne doit pas dépasser la limitation mensuelle.

R8.12 **MINIMUM GARANTI** – Un agent de réserve disponible pour tout un mois programmé a droit à un minimum mensuel garanti comme suit :

Commissaire de bord	75 heures
Agent de bord	75 heures
Commissaire de bord adjoint	75 heures

Un agent de réserve qui ne se présente pas pour effectuer un vol auquel on l'a affecté ou pour assurer la réserve-secours, ou ne peut être joint tandis qu'il est de réserve, voit son nom rayé du registre de paie le ou les jours en question s'il n'effectue aucun vol ce ou ces jours-là. Le retrait du registre de paie prend fin au début de la journée de service programmée suivante, et le minimum mensuel garanti est réduit de deux heures vingt-cinq minutes (2 h 25 min) par jour d'absence du registre de paie. Lorsqu'il est retiré du registre de paie pour cause de non-disponibilité, un titulaire d'un programme réserve peut être de réserve pendant toute la durée d'un jour de repos non assuré ayant lieu alors qu'il est retiré du registre de paie. Le retrait du registre de paie prend fin le jour où il se rend disponible.

- R8.13 **RÉSERVE SUR APPEL**
- R8.13.01 Un agent de réserve sur appel est tenu de communiquer avec le Centre des ressources PNC le jour précédant sa journée de service pour connaître son affectation. L'heure d'appel est déterminée localement par le Centre des ressources PNC et le président de la section locale et publiée à chaque base avec les programmes mensuels.
- R8.13.02 Un agent de réserve sur appel peut être tenu de rappeler à condition que l'heure de rappel respecte la période d'appel prévue.
- R8.13.03 Un agent de réserve sur appel doit appeler le jour précédant une journée de service programmée même si l'heure d'appel coïncide avec un jour de repos ou de congé annuel. Cependant, l'agent peut demander, après entente préalable avec le Centre des ressources PNC, d'être inscrit sur la liste de réserve avec astreinte la première journée de service suivant un congé pour éviter d'avoir à faire un appel avant cette première journée de service.
- R8.13.04 Une agent de réserve sur appel n'est plus tenu d'assurer la relève avec astreinte. Cependant, s'il est joint, il doit accepter l'affectation à condition de satisfaire à toutes les normes de temps de travail et de repos.
- R8.14 **ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES DE VOLS** – Les programmes de vols sont établis conformément à R2.
- R8.14.01 Chaque programme de réserve contient différentes séries de jours de service désignés comme réserve sur appel ou réserve avec astreinte.
- R8.15 **JOURS DE SERVICE CONSÉCUTIFS – CHEVAUCHEMENT** – Si, en chevauchement sur la fin d'un programme et le début du suivant, un agent de réserve a plus de six (6) jours consécutifs de service, un (1) jour de repos non assuré supplémentaire sera prévu avant le sixième jour de service consécutif. L'intéressé sera avisé du jour de repos prévu au plus tard vingt-quatre heures (24 h) après la fin de la période en cause. Si un vol empiète sur cette journée, le repos de vingt-quatre heures (24 h) commence quinze minutes (15 min) après l'arrivée du vol. La période de repos réglementaire de vingt-quatre heures (24 h) ne doit pas couper la période de six (6) jours de service consécutifs. Dès que la Société avise un agent d'un jour de repos prévu pour couper une période de jours de service consécutifs, le jour de repos ne peut être changé par suite de modifications ultérieures à l'itinéraire de l'agent.
- R8.16 **JOURS DE SERVICE CONSÉCUTIFS PENDANT LE MOIS** – Le titulaire d'un programme réserve ne sera ni de service ni d'astreinte pendant plus de six (6) jours civils consécutifs, sauf dans les cas suivants :
- R8.16.01 Si la base d'affectation de l'agent se voit assigner un courrier de plus de six (6) jours.
- R8.16.02 Si l'agent DÉCIDE de renoncer à la limitation pour permettre un échange de jours de repos conformément au paragraphe R8.08 – ÉCHANGE DE JOURS DE REPOS, à concurrence de huit (8) jours consécutifs, ou pour effectuer des vols hors programme conformément au paragraphe R8.09 – ANNULATION DE JOURS DE REPOS, sans limitation de jours de service consécutifs.

- R8.16.03 En cas d'IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION HORS DE SA BASE D'AFFECTATION, l'agent peut être affecté au-delà des six (6) jours prévus, dans les cas suivants :
- R8.16.03.01 Si l'équipage est de sa base d'affectation, et SEULEMENT s'il est affecté au même parcours que le reste de l'équipage du vol ou courrier touché.
- R8.16.03.02 Si l'équipage N'EST PAS de sa base d'affectation, il n'est tenu de suivre l'équipage que jusqu'à la première base de PNC, d'où il retourne à sa base d'affectation.
- R8.16.04 La restriction des six (6) jours civils consécutifs ne s'applique pas aux chevauchements en fin de mois quand le titulaire d'un programme réserve se voit attribuer un programme normal ou qu'un titulaire de programme normal se voit attribuer un programme réserve.
- R8.16.05 La restriction des six (6) jours civils consécutifs ne s'applique pas si un agent a choisi les jours de service de réserve consécutifs en vertu du paragraphe R8.08.
- R8.16.06 On considère que la période de jours de service consécutifs est entrecoupée si, par suite de jours de repos assurés ou non assurés ou encore d'un congé non rémunéré ou d'un congé annuel, l'agent n'est pas d'astreinte ou de service, quel qu'il soit, à sa base d'affectation pendant vingt-quatre heures (24 h) consécutives. La période de repos réglementaire de vingt-quatre heures (24 h) ne doit pas couper la période de six (6) jours de service consécutifs. Dès que la Société avise un agent d'un jour de repos prévu pour couper une période de jours de service consécutifs, le jour de repos ne peut être changé par suite de modifications ultérieures à l'itinéraire de l'agent.
- R8.16.07 Un titulaire d'un programme réserve peut renoncer aux dispositions de l'alinéa R2.08.01 ou à celles de l'alinéa R2.08.02 (y compris pour des courriers chevauchant entre un programme de vols et un programme réserve ou entre deux programmes réserve).
- R8.17 **COURRIERS DE NUIT** – Le titulaire d'un programme réserve ne peut être affecté plus de deux (2) jours civils consécutifs à un « courrier de nuit » tel que défini ci-après. Si une affectation à un troisième « courrier de nuit » d'affilée est nécessaire, l'agent doit être libéré du service au moins vingt-quatre heures (24 h) avant le troisième courrier. L'affectation à tout autre vol après le deuxième jour civil d'affilée a pour effet d'interrompre la série de jours civils consécutifs. Après deux (2) courriers de nuit consécutifs, l'agent ne peut être affecté à un vol partant plus tôt que le premier vol normalement prévu à sa base d'affectation.
- R8.17.01 La Société avise, dans la mesure de ce qui est possible et raisonnable, les titulaires de programmes réserve de l'affectation à un courrier de nuit hors programme connu au moins huit heures (8 h) avant le départ. Si une affectation à un courrier de nuit devient disponible dans les huit heures (8 h) précédant le départ, les modalités d'attribution normales demeurent applicables.

- R8.18 **DÉFINITION – COURRIERS DE NUIT**
- R8.18.01 Courrier avec une seule période de service
- R8.18.01.01 dont au moins quatre heures (4 h) tombent entre vingt-deux heures (22 h) et huit heures (8 h), sans égard à l'heure de début de service;
- R8.18.01.02 et pendant lequel l'agent est de service au moins six heures (6 h);
- R8.18.01.03 et pendant lequel l'agent est de service pendant au moins quatre heures (4 h) de vol réel.
- R8.18.01.04 **NOTA** : Cette définition s'applique au repos et aux affectations de vol seulement.
- R8.19 **LISTE DE ROULEMENT DES AFFECTATIONS OUTRE-MER** – Une liste de roulement pour les affectations outre-mer peut être établie d'un commun accord entre le Centre des ressources PNC et le président de la section locale en fonction de l'ancienneté des titulaires de programmes de vols réserve.
- R8.19.01 Par la suite, chaque mois, les nouveaux agents de réserve sont inscrits sur la liste de roulement des affectations outre-mer par ordre d'ancienneté, APRÈS ceux qui y figuraient déjà le mois précédent.
- R8.19.02 Une fois affecté à un vol outre-mer, le titulaire d'un programme de vols réserve est réinscrit en fin de liste.
- R8.19.03 Dès qu'un programme de vols normal lui est attribué ou octroyé, le titulaire d'un programme de vols réserve perd sa place.
- R8.20 **RÉSERVE-SECOURS** – Un agent de réserve peut être tenu de se présenter à l'aéroport pour y rester à disposition en attendant un ordre éventuel de départ. Au titre de la limitation, la période de service est décomptée à partir de l'heure à laquelle l'agent de réserve doit se présenter. S'il assure un vol, cette période est également prise en compte pour ce qui est de la rémunération.
- R8.20.01 Un roulement est établi afin d'équilibrer les heures de service entre les agents de réserve. Toutefois, un même agent N'Y EST PAS affecté plus de deux (2) jours consécutifs.
- R8.20.02 Un agent ne peut être prié de se présenter à l'aéroport pour se mettre à disposition plus de deux (2) fois dans un mois programmé, à moins que tous les autres agents de réserve de sa base ne l'aient été.
- R8.20.03 La durée maximale d'une affectation à la réserve-secours est de quatre heures (4 h) consécutives. Un agent peut être affecté à un vol partant au cours de cette période ou plus tard. S'il n'a pas été affecté à un vol pendant cette période, il doit être libéré pour un repos réglementaire.
- R8.20.04 Un agent qui n'assure pas de vol est crédité de la moitié (½) du temps réel de la période de service. Son crédit minimal est de quatre heures (4 h). Ce crédit s'applique à la rémunération et aux limitations.

- R8.21 **RÉSERVE-SECOURS À L'ISSUE D'UN VOL** – À son retour à la base d'affectation à l'issue d'un vol, un agent de réserve peut être prié de rester à disposition à l'aéroport pendant une période maximale de une heure (1 h) SEULEMENT si sa période de service à l'arrivée est inférieure ou égale à huit heures (8 h). Il peut être affecté à un vol partant au cours de ladite période de une heure (1 h) ou plus tard et, s'il n'y a pas d'affectation, il doit être libéré pour une période de repos réglementaire. Au titre de la rémunération et des limitations, la période de service prend fin à l'heure de relève.
- R8.22 **MÉTHODE NORMALE D'ATTRIBUTION DE VOLS**
- R8.22.01 Les vols hors programme qui n'ont pas été autrement pourvus sont attribués aux titulaires des programmes de vols réserve, compte tenu de la composition des équipages et des exigences de langues, comme suit :
- R8.22.01.01 Après l'attribution des vols hors programme, puis à mesure qu'ils se présentent.
- R8.22.01.02 Tous les courriers outre-mer et méridionaux comportant un repos en escale sont répartis conformément à la Liste de roulement des affectations outre-mer (R8.19), si cette disposition est en vigueur.
- R8.22.01.03 Compte tenu des exigences de langues, les vols hors programme comptant le plus grand nombre d'heures de vol sont attribués comme suit : une liste d'agents de réserve disponibles est dressée et les agents sur appel inscrits sur cette liste sont appelés par ordre d'heures de crédit de temps de vol accumulées, en commençant par ceux ayant le moins d'heures de crédit, et sont affectés à des vols partant le lendemain, en vertu de l'alinéa R8.22.02. Une fois cette liste épuisée, la Société établit une liste de réserves avec astreinte et attribue les vols aux agents par ordre d'heures de crédit de vol accumulées, en commençant par ceux ayant le moins d'heures de crédit, selon l'alinéa R8.22.02. Tous les vols hors programme partant le lendemain doivent être attribués à l'heure d'appel locale et les agents de réserve sur appel doivent être relevés de leur service de réserve dès leur affectation, en vertu des sous-alinéas R8.27.03.01, R8.27.03.02.01, R8.27.03.02.02 et R8.27.03.02.03.
- R8.22.01.04 L'attribution d'un courrier ne doit pas viser un agent qui, pour y répondre, doit céder un courrier choisi à l'avance. Pour déterminer le dépassement de la limitation mensuelle, l'alinéa R5.01.05 – Dépassement pour retour à la base d'affectation – s'applique aux courriers choisis à l'avance.
- R8.22.02 Le principe voulant qu'un agent ne puisse être affecté à un vol qui empiète sur ses jours de repos non assurés s'applique, sauf si la différence des crédits de temps de vol accumulés entre au moins deux (2) agents est supérieure à quatre heures (4 h). Dans ces cas, l'agent ayant le moins de crédits est affecté au courrier, même s'il est prévu que ce dernier déborde sur ses jours de repos non assurés.
- R8.22.02.01 **NOTA** : Sauf dans les cas d'irrégularité d'exploitation et nonobstant l'alinéa R9.03.03 et au paragraphe R8.32, l'agent affecté à un courrier empiétant sur ses jours de repos non assurés ne peut voir son affectation prolongée durant un jour de repos non assuré subséquent.

- R8.23 **COMBINAISONS DE VOLS** – Les vols hors programme ou jumelés qui peuvent être assurés en une période de service sont combinés en un seul courrier.
- R8.24 **HEURES DE CONTACT** – Entre vingt-trois heures une minute 23 h 01 et huit heures (8 h), un agent de réserve NE PEUT ÊTRE contacté que deux heures trente minutes (2 h 30 min) (trois heures à Mirabel) avant le départ de son vol ou le début de la réserve-secours.
- R8.25 **CORRESPONDANCE MANQUÉE** – Un agent prié de se présenter pour une correspondance dont on prévoit qu'elle sera manquée doit effectivement assurer le vol si l'équipage montant au complet n'est pas à bord vingt minutes (20 min) avant l'heure de départ prévue à ce moment. « L'heure de départ prévue » aux fins du présent paragraphe correspond à l'heure prévue ou actuelle au moment de l'arrivée à l'avion de l'équipage montant.
- R8.25.01 Nonobstant ce qui précède, si le contact a lieu avec l'équipage montant à l'arrivée (soit à l'initiative du Centre des ressources PNC, soit à celle de l'équipage), l'heure de départ du vol sortant à ce moment constitue l'heure prévue à ce moment et sert à déterminer si l'équipage montant manquera sa correspondance, peu importe l'heure réelle de départ subséquente. Si l'équipage montant n'assure pas le vol, il doit communiquer avec le Centre des ressources PNC dès son arrivée, pour être réaffecté conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation.
- NOTA :** Lorsqu'il faut faire appel à plus d'un équipage pour former un équipage montant complet, chacun est considéré comme équipage montant complet aux fins de la présente disposition.
- R8.25.02 Si, pour une raison ou une autre, ni l'équipage montant ni l'équipage de remplacement n'est à bord vingt minutes (20 min) avant le départ, le premier équipage qui embarque effectivement assure le vol. Quelle que soit la situation, si l'arrivée des équipages est simultanée, l'équipage montant (et non l'équipage de remplacement) assure le vol.
- R8.25.03 L'agent affecté pour assurer une correspondance dont on prévoit qu'elle sera manquée doit être en règle à tous égards pour assurer le vol.
- R8.26 **DEMANDE DE VOLS HORS PROGRAMME** – Le titulaire d'un programme de vols réserve a le droit de demander des courriers hors programme conformément à l'article R7, dans les conditions suivantes :
- R8.26.01 Seules les demandes de vols hors programme écrites présentées par l'agent ou par procuration sont acceptées. Les demandes par téléphone au Centre des ressources PNC sont refusées.
- R8.26.02 La demande de vols hors programme connus doit être faite avant le début de chaque mois programmé.
- R8.26.03 Chaque mois, l'heure limite est fixée à dix heures (10 h) la veille du début de chaque mois.
- R8.26.04 Au moment de l'attribution, un (1) seul courrier hors programme est octroyé, par ordre d'ancienneté et compte tenu des exigences de langues et de la composition des équipages.

- R8.26.05 Pour les autres courriers hors programme, les demandes et attributions ont lieu quotidiennement, à mesure que se présentent les courriers.
- R8.26.06 L'heure limite des demandes quotidiennes est fixée à dix heures (10 h) pour les vols partant le lendemain.
- R8.26.07 Tout courrier hors programme attribué doit commencer le premier jour d'une série de jours de service de réserve.
- R8.26.08 Si le courrier attribué empiète sur des jours de repos non assurés conformément à R8.09, il doit se terminer à la base d'affectation de l'agent, à temps pour le repos réglementaire précédant le jour suivant de service de réserve programmé.
- NOTA :** Le Centre des ressources PNC peut, s'il le juge à propos, lever cette restriction et autoriser l'attribution d'un courrier hors programme, même s'il empiète sur le jour de service de réserve programmé suivant.
- R8.26.09 Une fois attribué à un agent de réserve, un courrier hors programme ne peut être changé, sauf en cas d'irrégularités d'exploitation par suite d'annulation, de regroupement de vols, de substitution, de correspondance manquée, de prévision de dépassement de la limite mensuelle ou de tout autre dépassement à la base d'affectation. L'intéressé reprend alors le statut d'agent de réserve qu'il aurait eu si le courrier ne lui avait pas été attribué.
- R8.26.10 Les normes de temps de travail et de repos doivent être respectées dans l'attribution des vols hors programme.
- R8.26.11 Si un agent est affecté d'office un jour de repos non assuré précédant un vol hors programme attribué et que ces deux affectations se chevauchent, l'affectation d'office prévaut sur l'attribution de vol hors programme, qui est abandonnée.
- R8.26.12 L'agent ne touche pas d'indemnité de perte de temps de vol en vertu du paragraphe R10.01 et n'est pas admissible aux crédits de temps de vol conformément au paragraphe R7.06. Il est rémunéré pour les crédits de temps de vol programmé ou réel du courrier attribué seulement s'il l'assure.
- R8.27 **RÉSERVE SUR APPEL**
- R8.27.01 L'agent de réserve sur appel est tenu de communiquer avec le Centre des ressources PNC le jour précédant son jour de service pour connaître son affectation.
- R8.27.02 Au moment de l'appel, le planificateur affecte l'agent à un vol ou lui attribue le statut de « réserve avec astreinte » ou encore le relève de son service jusqu'au prochain appel.
- R8.27.03 La direction et le président de la section locale fixent d'un commun accord l'heure d'appel pour la base. Cette dernière doit toutefois répondre le plus efficacement possible aux exigences de l'exploitation de la base et est soumise à une révision périodique. L'heure d'appel est publiée chaque mois avec les demandes de programmes de vols.

- R8.27.03.01 L'agent affecté à un courrier partant à midi (12 h) ou plus tard est relevé de son service de réserve jusqu'à l'heure où il doit se présenter au travail. L'affectation peut être changée si l'agent est joint avant qu'il ne se présente au travail ou à ce moment-là.
- R8.27.03.02.01 L'agent affecté à un courrier partant avant midi (12 h) est relevé de son service de réserve pour le reste de la journée où il a appelé.
- R8.27.03.02.02 L'agent peut cependant être appelé à reprendre son service de réserve à 0 h 1 le jour du départ du vol qui lui a été attribué. C'est au moment de l'appel que le planificateur lui indique s'il est libéré jusqu'à ce qu'il se présente au travail ou s'il doit reprendre son service de réserve à 0 h 1 le jour du départ du vol qui lui a été attribué.
- R8.27.03.02.03 L'affectation peut être changée si l'agent est joint avant 0 h 1, ou après cette heure-là quand il est de réserve, compte tenu des limitations du paragraphe R8.24.
- R8.27.03.03 Un agent peut se voir attribuer une autre affectation au moment où il se présente au Centre des ressources PNC à la fin d'un courrier. Si le vol attribué part à midi (12 h) ou plus tard le lendemain, l'agent est relevé de son service de réserve jusqu'à ce qu'il se présente au travail pour le courrier suivant.

S'il n'est pas affecté à un vol à ce moment-là, il est tenu de communiquer avec le Centre des ressources PNC à la fin de son repos ou, s'il le désire, à l'heure d'appel normale pendant son repos.

R8.28 **PRÉAFFECTATION**

- R8.28.01 Un agent peut être préaffecté à un courrier qui n'a pas été attribué pendant l'attribution des vols hors programme. Il a le choix d'accepter ou de refuser la préaffectation. Une fois attribuée, une telle affectation ne peut généralement pas être changée.

NOTA : La préaffectation doit avoir lieu au moins cinq (5) jours avant le départ du courrier concerné. Même si l'agent refuse la préaffectation, le courrier concerné peut lui être attribué comme courrier de réserve normal.

- R8.28.02 L'agent de réserve sur appel pendant une période de préaffectation n'est pas tenu d'appeler la veille du départ du courrier préaffecté.
- R8.28.03 L'agent de réserve avec astreinte pendant la période de préaffectation est tenu de rester soumis à l'astreinte comme s'il n'avait pas été préaffecté, mais peut être relevé, conformément au paragraphe R8.30.

R8.29 **TRANSFORMATION** – L'agent de réserve sur appel peut être tenu de passer au statut de réserve avec astreinte au moment de l'appel ou de toute autre communication. Le but de ces transformations est d'éviter un trop grand nombre d'affectations d'office et d'interruptions de service. La Société doit s'assurer qu'au plus vingt-cinq pour cent (25 %) des réserves sur appel des bases de Toronto, Montréal et Vancouver soient converties en réserve avec astreinte chaque mois. La Société doit s'assurer qu'au plus vingt-cinq pour cent (25 %) des réserves sur appel de Calgary soient converties en réserve avec astreinte chaque trimestre. La Société effectue un contrôle quotidien et fournit les données au Syndicat à sa demande.

La Société et le Syndicat se réunissent tous les trimestres pour déterminer s'il y a eu trop de transformations de réserves sur appel en réserves avec astreinte.

R8.30 **RÉSERVE AVEC ASTREINTE**

R8.30.01 L'agent de réserve avec astreinte est soumis à celle-ci en tout temps pendant ses jours de service programmés, sauf pendant un temps de repos réglementaire.

R8.30.02 L'agent de réserve avec astreinte sans affectation peut, sur demande, être relevé de son service pendant six heures (6 h) pour des raisons personnelles, si l'exploitation le permet.

R8.30.03 L'agent affecté à un courrier peut également être relevé de son service jusqu'à l'heure où il doit se présenter au travail, si l'exploitation le permet.

R8.30.04 L'agent de réserve avec astreinte affecté à un courrier n'est pas tenu de communiquer avec le Centre des ressources PNC au terme de ce courrier.

R8.31 **CHANGEMENT D'AFFECTATION** – L'agent affecté à un vol hors programme (R8.26) ou préaffecté à un vol hors programme (R8.28) peut voir cette affectation changée en cas d'irrégularités d'exploitation par suite d'annulation, de regroupement de vols, de substitution, de correspondance manquée, de prévision de dépassement de la limite mensuelle ou de tout autre dépassement à la base d'affectation. Tout changement à une telle affectation est généralement fait au moment où l'agent se présente au travail; l'agent est alors tenu d'effectuer toute autre affectation réglementaire.

NOTA : L'agent affecté à un vol hors programme pendant ses jours de repos non assurés (R8.09) peut refuser une affectation d'office de dernière minute ou une réaffectation pendant ses jours de repos.

R8.32 **AFFECTATION D'OFFICE DE DERNIÈRE MINUTE À L'AÉROPORT** – Si le manque de temps ne permet pas de procéder à une affectation d'office conformément au paragraphe R9.03, on pourvoira au vol en changeant, sur place, l'affectation d'une partie ou de la totalité d'un équipage par ordre inverse d'ancienneté, de façon à apporter le moins de perturbations possible aux équipages suivants, dans l'ordre ci-dessous :

- I Équipes d'une AUTRE base se rendent à leur BASE D'AFFECTATION, UNIQUEMENT pendant leurs jours de service programmés.
- II Équipes à leur propre base d'affectation pendant leurs jours de service programmés.

III Équipes à leur propre base d'affectation PENDANT leurs jours de repos programmés.

R8.33 **PRIME D'AFFECTION D'OFFICE**

R8.33.01 Un agent est admissible à la prime d'affectation d'office conformément à l'alinéa 5.07.01 si le courrier auquel il est affecté d'office commence un jour de repos non assuré.

R8.33.02 Une prime de cinquante pour cent (50 %) est versée conformément à R9.07

R8.33.03 La prime d'affectation d'office n'est applicable qu'à des jours de repos non assurés.

R8.33.04 Un agent ne peut être affecté d'office un jour de repos assuré.

**ARTICLE R9
AFFECTION D'OFFICE**

R9.01 **GÉNÉRALITÉS** – Les vols hors programme qui n'ont pas été pourvus par l'application des modalités de réaffectation, d'attribution des vols hors programme ou d'affectation de la réserve sont attribués par classe, conformément aux modalités d'affectation d'office.

NOTA : La Société admet que l'affectation d'office est une mesure d'exception et non une pratique courante.

R9.02 **EXIGENCES LINGUISTIQUES** – Pour faire face aux exigences linguistiques, on n'a recours à l'affectation d'office dans toutes les classes que si ces exigences sont de cent pour cent (100 %). Pour tous les autres vols, l'affectation d'office n'est utilisée que pour assurer la présence d'un agent de bord qualifié dans les langues exigées.

R9.03 **AFFECTION D'OFFICE – BASE DE PNC** – Les vols disponibles auxquels s'appliquent les modalités d'affectation d'office sont attribués compte tenu de la composition de l'équipage et des exigences linguistiques.

R9.03.01 **Équipes en mise en place** – Le personnel de cabine pour lequel une mise en place est prévue est soumis à l'affectation d'office par ordre inverse d'ancienneté pour assurer soit le vol de mise en place, soit un ou des vols ayant lieu le même jour à destination de sa mise en place, à condition que les normes de temps de travail et de repos le lui permettent.

R9.03.02 **Ordre normal de l'affectation d'office** – L'ordre normal de l'affectation d'office est le suivant :

R9.03.02.01 **Volontaires** – Titulaires d'un programme de vols normal qui se sont portés volontaires et répondent aux normes de temps de travail et de repos, par ordre d'ancienneté.

R9.03.02.02 **Agents les moins anciens répondant aux normes** — sauf le personnel de réserve en jours de repos assurés, qui ne peut être affecté d'office.

- R9.03.02.03 **Agents les moins anciens dont le temps de vol mensuel pourrait dépasser la limitation** mais répondant à toutes les autres normes de temps de travail et de repos, par ordre inverse d'ancienneté, même si l'affectation d'office les contraint à céder un vol ultérieur.
- R9.03.03 **Affectation d'office de dernière minute à l'aéroport** – Si le manque de temps ne permet pas de respecter l'ordre normal d'affectation d'office, on pourvoit au vol en changeant, sur place, l'affectation d'une partie ou de la totalité d'un équipage, par ordre inverse d'ancienneté, dans la mesure voulue pour apporter le moins de perturbations possible auxdits équipages ou aux suivants, dans l'ordre ci-dessous :
- R9.03.03.01 Équipes d'une autre base se rendant à leur base d'affectation, uniquement pendant leurs jours de service programmés.
- R9.03.03.02 Équipes de la base considérée, pendant leurs jours de service programmés.
- R9.03.03.03 Équipes de la base considérée, pendant leurs jours de repos programmés.
- R9.04 **AFFECTATIONS D'OFFICE HORS D'UNE BASE DE PNC** – Les vols qui doivent être pourvus hors d'une base de PNC le sont dans l'ordre suivant :
- R9.04.01 **Équipes en mise en place** – Le personnel de cabine pour lequel une mise en place est prévue est soumis à l'affectation d'office par ordre inverse d'ancienneté pour assurer soit le vol de mise en place, soit un ou des vols ayant lieu le même jour à destination de sa mise en place, à condition que les normes de temps de travail et de repos le lui permettent.
- R9.04.02 **Affectation d'office de dernière minute** – Affectation d'office de dernière minute d'une partie ou de la totalité de l'équipage afin de réduire la fragmentation des jours de service programmés des équipages en question et de réduire au minimum les affectations d'office ultérieures.
- R9.05 **INADMISSIBILITÉ À L'AFFECTATION D'OFFICE** – Sont inadmissibles à l'affectation d'office les agents qu'elle empêcherait de bénéficier de leur total minimal de jours de repos garantis si ceux-ci ne peuvent être compensés au cours du mois considéré.
- R9.06 **CRÉDITS** – En cas d'affectation d'office, le titulaire d'un programme de vols normal a droit soit aux crédits en primes correspondant aux vols programmés qu'il a perdus par suite de l'affectation d'office au cours du mois considéré, soit aux crédits réellement accumulés, le chiffre le plus élevé étant retenu.
- R9.07 En plus de la protection de salaire prévue au paragraphe R9.06, l'agent reçoit une prime correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire normal pour l'ensemble des crédits de temps de vol en fonction des crédits réellement accumulés sur les tronçons de vol pour lesquels il a été affecté d'office et qui ne font pas partie des vols programmés, reprogrammés ou affectés précédemment, ou de tous les crédits de temps de vol dans le cas d'une affectation d'office sur un courrier.

NOTA 1 : La prime s'applique au minimum garanti par courrier dans le cas d'une affectation sur l'ensemble d'un courrier, ou au

minimum garanti par période de service dans le cas d'une affectation sur un jour complet de service.

NOTA 2 : La prime ne s'applique qu'aux fins de la rémunération.

NOTA 3 : Cette prime s'applique aux agents de réserve en affectation d'office, selon les modalités précédentes, jusqu'à minuit seulement les jours de repos.

NOTA 4 : Le personnel de cabine affecté d'office qui n'assure pas le vol a droit aux primes d'affectation d'office prévues en 5.07.01, mais il ne peut en aucun cas y avoir d'accumulation pyramidale de primes pendant la même affectation d'office.

R9.08 **DÉPASSEMENT DE LA LIMITATION MENSUELLE POUR RETOUR À LA BASE D'AFFECTION** – L'alinéa R5.01.05 s'applique lorsqu'un agent a effectué tous les vols de son programme de vols.

ARTICLE R10 IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION

R10.01 **PROGRAMME GARANTI – RÉAFFECTATION** – Si le titulaire d'un programme normal perd un vol ou un courrier programmés par suite d'annulation, de regroupement, de substitution, de correspondance manquée ou pour respecter les normes de temps de travail et de repos à la base d'affectation sauf dans le cas de chevauchement de programmes, il doit être soumis aux modalités de réaffectation prévues en R6.03 – Réaffectation. Lorsque l'irrégularité se produit pendant sa présence à l'aéroport, il doit communiquer avec le Centre des ressources PNC.

R10.02 **AFFECTATION DE L'ÉQUIPAGE** – En cas de substitution d'appareil, de redésignation d'un vol ou de regroupement de vols, le personnel de cabine est affecté par ordre d'ancienneté au vol partant, compte tenu de la composition des équipages, des exigences de langues et de l'effectif de bord comme suit :

R10.02.01 **Substitution d'appareil** – Équipage prévu.

R10.02.02 **Redésignation d'un vol** – Équipage prévu pour le vol redésigné comme vol supplémentaire.

R10.02.03 **Regroupement de vols** – Équipage prévu pour le vol dont le numéro est utilisé. Le personnel supplémentaire est pris à même l'équipage prévu pour l'autre vol.

R10.02.04 **Généralités** – Le personnel de réserve doit être affecté après les titulaires de programme de vols normal.

R10.02.05 Le personnel de cabine touché par une irrégularité d'exploitation ne peut être affecté en dépassement de la période de service programmée maximale.

R10.03 **CORRESPONDANCE MANQUÉE** – Un agent prié de se présenter pour une correspondance dont on prévoit qu'elle sera manquée doit effectivement assurer le vol si l'équipage montant au complet n'est pas à bord vingt minutes (20 min) avant l'heure de départ prévue à ce moment. Est considéré comme « l'heure de départ prévue » aux fins de la présente disposition l'heure prévue ou actuelle au moment de l'arrivée à l'avion de l'équipage montant.

R10.03.01 Nonobstant ce qui précède, si le contact a lieu avec l'équipage montant à l'arrivée (soit à l'initiative du Centre des ressources PNC, soit à celle de l'équipage), l'heure de départ du vol sortant à ce moment constitue l'heure prévue à ce moment et sert à déterminer si l'équipage montant manquera sa correspondance, peu importe l'heure de départ réelle subséquente. Si l'équipage montant n'assure pas le vol, il doit communiquer avec le Centre des ressources PNC dès son arrivée, pour être réaffecté conformément au paragraphe R6.03 – Réaffectation.

NOTA : Lorsqu'il faut faire appel à plus d'un équipage pour former un équipage montant complet, chacun est considéré comme équipage montant complet aux fins de la présente disposition.

R10.03.02 Si, pour une raison ou une autre, ni l'équipage montant ni l'équipage de remplacement n'est à bord vingt minutes (20 min) avant le départ, le premier équipage qui embarque effectivement assure le vol. Quelle que soit la situation, si l'arrivée des équipages est simultanée, l'équipage montant (et non l'équipage de remplacement) assure le vol.

R10.03.03 L'agent affecté pour assurer une correspondance dont on prévoit qu'elle sera manquée doit être en règle à tous égards pour assurer le vol.

R10.04 **MISE EN PLACE PAR TRANSPORT TERRESTRE** – Lorsque la mise en place s'effectue par moyen de transport terrestre disposant de couchettes ou par un moyen de transport terrestre sans couchettes qui convienne à l'agent, la limitation à seize heures (16 h) de la période de service maximale ne s'applique pas. La présente disposition ne s'applique qu'à l'issue d'un vol suivi d'un repos en escale qui empêcherait l'agent d'assurer son vol en respectant les normes de temps de travail et de repos.

ARTICLE R11 AJOUT DE PERSONNEL EN FONCTION DE LA CHARGE

R11.03 **GÉNÉRALITÉS** – Pour les vols comportant un ou plusieurs segments, le personnel supplémentaire sera ajouté à l'escale d'origine en fonction du nombre d'agents nécessaire pour le segment le plus chargé, à moins que cela n'entraîne des mises en place ou des repos en escale inutiles ou ne risque de créer un manque de personnel à une base. En outre, si la charge de vols oblige régulièrement à ajouter un ou plusieurs agents de bord à l'équipage de base, ces vols seront programmés en conséquence.

ARTICLE R12
ÉCHANGE DE COURRIERS

- R12.01 **GÉNÉRALITÉS** – Au cours d'un mois donné, le titulaire d'un programme normal peut échanger jusqu'à trois (3) de ses courriers, à condition que ces échanges n'entraînent pas l'échange de son programme complet.
- R12.02 **MODALITÉS** – Le titulaire d'un programme normal désireux de faire un échange doit prévenir au moins quarante-huit heures (48 h) à l'avance le Centre des ressources PNC, qui accordera ou rejettera la demande dans les vingt-quatre heures (24 h) par avis aux agents intéressés.
- NOTA** : Au besoin, le Centre des ressources PNC pourra déroger à ces délais dans des circonstances exceptionnelles.
- R12.03 **AUTORISATION** – L'échange de courriers est accordé, compte tenu de la composition des équipages et des exigences de langues, lorsque le responsable estime que les normes de temps de travail et de repos permettent aux agents intéressés d'assurer le reste de leur programme et que ces agents disposeront d'un repos et d'une détente suffisante pour effectuer leur travail.
- R12.03.01 Un échange de courriers n'est normalement pas accordé s'il n'est pas conforme aux pratiques courantes de programmation des vols.
- R12.03.02 Aucun échange de courriers ne peut être refusé pour une question d'exigences de langues sauf si le minimum requis n'est pas respecté sur ledit courrier.
- R12.04 Un courrier long peut être échangé contre deux (2) courriers courts ou plus ayant lieu des jours consécutifs. On considère alors qu'il n'y a eu qu'un (1) seul échange de courriers.
- R12.05 Les titulaires de programme intéressés peuvent déplacer même rétroactivement leurs jours de repos garantis au cours du mois considéré, afin d'effectuer un échange de courriers.

ARTICLE R14
EXCEPTIONS À LA RÉGLEMENTATION DES PROGRAMMES DE VOLS

- R14.01 **PÉRIODE DE SERVICE PROGRAMMÉE MAXIMALE**
- R14.01.01 Quand le temps cale à cale d'un programme normal sur un tronçon de vol est égal ou supérieur à onze heures trente minutes (11 h 30 min), les dispositions suivantes s'appliquent :
- R14.01.01.01 La période de service programmée maximale est de quinze heures (15 h) consécutives;
- R14.01.01.02 L'appareil est doté d'installations de repos mutuellement convenues;
- R14.01.01.03 Il y a deux heures (2 h) consécutives de repos pendant le vol;
- R14.01.01.04 Il y a un (1) membre d'équipage supplémentaire s'ajoute à l'équipage normal;

R14.01.01.05 Pour l'ensemble de l'équipage du programme de vols, deux (2) postes sont des postes de chefs de cabine;

R14.01.01.06 Le repos en escale de l'équipage est d'au moins douze heures (12 h).

R14.01.02 Au cas où un tronçon de vol ne peut être effectué dans les limites ci-dessus, la Société et le Syndicat s'entendent pour entamer des discussions afin d'établir des règles qui permettent l'exploitation de tels vols.

R14.02 **AFFECTATION D'OFFICE – PERSONNEL DE CABINE NOUVELLE LANGUE**

R14.02.01 Deux (2) agents de bord nouvelle langue (ABNL) peuvent être protégés de la séquence standard d'affectation d'office à condition qu'aucun autre agent qualifié ne soit disponible au moment de l'affectation d'office pour assurer le vol.

ARTICLE R15 DURÉE

R15.01 La réglementation des programmes de vols est sujette à révision par entente entre le Syndicat et la Société.

R15.02 L'une des parties peut à tout moment, par préavis écrit, rouvrir les discussions sur la réglementation des programmes de vols.

R15.03 Si, après préavis de réouverture des discussions, aucune entente n'intervient, la réglementation des programmes de vols reste en vigueur.

R15.04 Étant donné la nature de la réglementation des programmes de vols, il est entendu que les questions qui entraînent des dépenses supplémentaires importantes doivent normalement être examinées dans le cadre des négociations générales portant sur le renouvellement de la Convention collective, tandis que les changements d'ordre technique sont normalement discutés à d'autres moments.

**TABLES DES MATIÈRES
ANNEXES**

ANNEXES	PAGE
I. CARTE DU RÉSEAU OUTRE-MER	261
II. PÉRIODE DE SERVICE – SOMMAIRE	262
III. REPOS RÉGLEMENTAIRE – SOMMAIRE	265
IV. EXIGENCES DE LANGUES AUTRES QUE LE FRANÇAIS OU L'ANGLAIS	267
V. LETTRE D'ENTENTE (Expansion internationale) DATÉE DU 6 MARS 1994	268
VI. LETTRE D'ENTENTE (Expansion internationale) DATÉE DU 6 MARS 1994	269
VII. Processus d'attribution des programmes – (Langues d'itinéraire + exigences relatives au bilinguisme) DATÉE DU 7 JUILLET 1999	270
VIII.	Supprimé
IX. LETTRE D'ENTENTE (Inclusion des avions) DATÉE D'OCTOBRE 2002	271
X. LETTRE D'ENTENTE (Courriers variés du 767) DATÉE DU 17 OCTOBRE 2002	272
XI.	Supprimé
XII. LETTRE D'ENTENTE (Transfert du poste de directeur – Service clientèle à celui de chef de cabine) DATÉE DU 3 NOVEMBRE 2002	273
XIII.	Supprimé
XIV. LETTRE D'ENTENTE (Avantages en matière d'assurances) DATÉE DU 3 NOVEMBRE 2002	274
XV. LETTRE D'ENTENTE (Hôtel de repos en escale à Narita) DATÉE DU 7 OCTOBRE 2002	275
XVI.	Supprimé
XVII.	Supprimé

XVIII.	Supprimé
XIX.	Supprimé
XX.	Supprimé
XXI.	Supprimé
XXII.	Supprimé
XXIII. LETTRE D'ENTENTE (Politique sur les congés pour motif familial) DATÉE DU 22 JUIN 2009	276
XXIV.	Supprimé
XXV NOTIFICATIONS (Affectation spéciale) DATÉE DU 20 OCTOBRE 2015	277
XXVI LETTRE D'ENTENTE (Échange de courriers) DATÉE DU 20 OCTOBRE 2015	278

CARTE DU RÉSEAU OUTRE-MER



ANNEXE II

PÉRIODE DE SERVICE – SOMMAIRE

DURÉE DES PÉRIODES DE SERVICE	À UNE BASE DE PNC	HORS D'UNE BASE DE PNC
<p style="text-align: center;">Secteur intérieur</p> <input type="checkbox"/> Maximum normal <input type="checkbox"/> Dépassement <input type="checkbox"/> Mise en place programmée de retour à la base d'affectation à la fin d'une période de service	<p>13 heures</p> <p>Néant</p> <p>s. o.</p>	<p>13 heures</p> <p>15 heures</p> <p>15 heures</p>
<p style="text-align: center;">Secteur outre-mer</p> <input type="checkbox"/> Maximum normal <input type="checkbox"/> Dépassement <input type="checkbox"/> Mise en place programmée de retour à la base d'affectation à la fin d'une période de service	<p>14 heures</p> <p>Néant</p> <p>s. o.</p>	<p>14 heures</p> <p>16 heures</p> <p>16 heures</p>
<p style="text-align: center;">Secteur Mirabel (aéroports jumelés)</p> <input type="checkbox"/> Vols intérieurs <input type="checkbox"/> Vols outre-mer <input type="checkbox"/> Mise en place programmée de retour à la base d'affectation seulement à la fin d'une période de service – après un vol intérieur – après un vol outre-mer	<p>s. o.</p> <p>s. o.</p> <p>s. o.</p> <p>s. o.</p>	<p>12 h 30 min</p> <p>13 h 30 min</p> <p>14 h 30 min</p> <p>15 h 30 min</p>
<p style="text-align: center;">Vols nolisés – Lettre d'entente n° 12</p> <input type="checkbox"/> Hors du Canada et des États-Unis continentaux <input type="checkbox"/> Dépassement	<p>14 heures</p> <p>15 heures</p>	<p>14 heures</p> <p>16 heures</p>

ANNEXE II

PÉRIODE DE SERVICE – SOMMAIRE (suite)

DURÉE DES PÉRIODES DE SERVICE	À UNE BASE DE PNC	HORS D'UNE BASE DE PNC
<input type="checkbox"/> Tronçon de vol de 11 h 30 <input type="checkbox"/> R14 <input type="checkbox"/> Maximum normal <input type="checkbox"/> Dépassement <input type="checkbox"/> Fin de la période de service avec une mise en place programmée de retour à la base d'affectation seulement	 15 heures Néant s. o.	 15 heures 16 heures 16 heures
<input type="checkbox"/> Période de service de 15 h 1 min – 16 h 15 min <input type="checkbox"/> Lettre d'entente n° 18 <input type="checkbox"/> Maximum normal <input type="checkbox"/> Dépassement <input type="checkbox"/> Fin de la période de service avec une mise en place	 16 h 15 min Néant s. o.	 16 h 15 min Néant s. o.
<input type="checkbox"/> Période de service de 16 h 16 min – 18 h Tronçon de vol unique <input type="checkbox"/> Lettre d'entente n° 22, partie A; <input type="checkbox"/> Maximum normal <input type="checkbox"/> Dépassement <input type="checkbox"/> Fin de la période de service avec une mise en place	 18 h Néant s. o.	 18 h Néant s. o.
<input type="checkbox"/> Période de service de 18 h 1 min – 19 h 30 min Tronçon de vol unique <input type="checkbox"/> Lettre d'entente n° 22, partie A; <input type="checkbox"/> Maximum normal <input type="checkbox"/> Dépassement	 19 h 30 Néant s. o.	 19 h 30 Néant s. o.

<input type="checkbox"/> Fin de la période de service avec une mise en place		
--	--	--

ANNEXE II

PÉRIODE DE SERVICE – SOMMAIRE (suite)

DÉBUT/ FIN DES PÉRIODES DE SERVICE	À UNE BASE DE PNC	HORS D'UNE BASE DE PNC
<input type="checkbox"/> Début de la période de service avant un vol en équipage	Au moins une heure (1 h) (ou plus conformément à la publication 123)	Au moins une heure (1 h) (ou plus conformément à la publication 123)
<input type="checkbox"/> Début de la période de service avant une mise en place de retour à la base d'affectation	Trente (30) minutes avant l'heure de départ programmée du vol désigné	Heure de départ programmée du vol désigné
<input type="checkbox"/> Début de la période de service du chef de cabine d'un vol de convoyage	Trente (30) minutes avant l'heure de départ programmée du vol désigné	Heure de départ programmée du vol désigné
<input type="checkbox"/> Début de la période de service de la réserve-secours	Heure désignée de présentation à l'aéroport	s. o.
<input type="checkbox"/> Fin de la période de service après un vol en équipage	15 minutes	15 minutes
<input type="checkbox"/> Fin de la période de service après un vol de mise en place ou un vol de convoyage	Heure réelle d'arrivée du vol désigné	Heure réelle d'arrivée du vol désigné
<input type="checkbox"/> Fin de la période de service après la réserve-secours	Heure du congé signifié à l'aéroport, ou comme indiqué ci-dessus après un vol en équipage ou un vol de mise en place	15 minutes après l'arrivée d'un vol en équipage ou heure réelle d'arrivée d'un vol de mise en place

ANNEXE III

REPOS RÉGLEMENTAIRE – SOMMAIRE

À LA BASE D'AFFECTION	REPOS PROGRAMMÉ	REPOS MINIMAL
<input type="checkbox"/> Après les vols intérieurs (y compris aux Bermudes)		
<input type="checkbox"/> Titulaires de programme	10 heures	10 heures
<input type="checkbox"/> Personnel de réserve	12 heures	12 heures
<input type="checkbox"/> Personnel de réserve (après un courrier de nuit)	18 heures OU 24 heures (selon R8.02 et R8.17)	18 heures OU 24 heures
<input type="checkbox"/> Après des vols outre-mer (à l'exception des Bermudes) R14 Vols-R5.04.04	24 heures	24 heures
<input type="checkbox"/> Après un vol régi par la lettre d'entente n° 18 et la lettre d'entente n° 22		
• Titulaire du programme	36 heures	36 heures
• Réserve	72 heures	72 heures

ANNEXE III

REPOS RÉGLEMENTAIRE – SOMMAIRE (suite)

HORS DE LA BASE D'AFFECTATION	REPOS PROGRAMMÉ MINIMAL	REPOS MINIMAL – IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION
<input type="checkbox"/> Hôtel près de l'aéroport – R5.05.01	10 heures	10 heures
<input type="checkbox"/> Hors de l'aéroport – R5.05.01	10 heures	10 heures
<input type="checkbox"/> Repos en escale en Amérique du Nord après un vol outre-mer – R5.05.01	12 heures	12 heures
<input type="checkbox"/> Après douze heures (12 h) de service (au cours d'une même période de service) – R5.05.02	12 heures	10 heures à l'aéroport 10 heures hors de l'aéroport
<input type="checkbox"/> Entre deux (2) périodes de service consécutives de vingt heures (20 h) ou plus – R5.05.02	12 heures	10 heures à l'aéroport 10 heures hors de l'aéroport
<input type="checkbox"/> Aller-retour Canada-Londres – R5.05.01	12 heures	12 heures à LHR
<input type="checkbox"/> Arrivée à YMX Départ de YUL ou vice-versa L7.04	10 heures	10 heures
	12 heures	12 heures ou 18 heures (lettre d'entente 31.3)
<input type="checkbox"/> Après un vol régi par la lettre d'entente n° 18 et la lettre d'entente n° 22 Escale de repos	24 heures	18 heures

ANNEXE IV

EXIGENCES DE LANGUES AUTRES QUE LE FRANÇAIS OU L'ANGLAIS

NOMBRE DE POSTES PROGRAMMÉS NÉCESSAIRES	40 %	NOMBRE DE POSTES QUALIFIÉS LANGUES
1	0,4	0
2	0,8	1
3	1,2	1
4	1,6	2
5	2	2
6	2,4	2
7	2,8	3
8	3,2	3
9	3,6	4
10	4	4
11	4,4	4
12	4,8	5
13	5,2	5
14	5,6	6
15	6	6
16	6,4	6
17	6,8	7
18	7,2	7

Le 6 mars 1994

Monsieur Barry Kirkness
Président de composante
Division du transport aérien du SCFP
180, Attwell Drive, bureau 601
Etobicoke (Ontario)
M9W 6A9

Monsieur,

Objet : Expansion internationale

Dans le cadre des discussions tenues pendant cette ronde de négociations, il a été entendu ce qui suit :

Au cas où la Société étendrait ses opérations pendant la durée d'application de la Convention pour y inclure des très long-courriers de plusieurs jours autres que sur New Delhi, les parties engageront des pourparlers pour en négocier l'impact sur les termes de la Convention collective en vigueur.

Le Syndicat s'engage en outre à ne pas refuser indûment l'entente demandée par la Société sur des très long-courriers de plusieurs jours.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

P.J. HEINKE
Directeur – Relations du travail –
Service clientèle

B. KIRKNESS
Président de composante – SCFP

Le 6 mars 1994

Monsieur Barry Kirkness
Président de composante
Division du transport aérien du SCFP
180, Attwell Drive, bureau 601
Etobicoke (Ontario)
M9W 6A9

Monsieur,

Objet : Expansion internationale

Dans le cadre des discussions tenues pendant cette série de négociations, la Société est prête à confirmer ce qui suit :

- A) Les postes temporaires de repos pour l'équipage faisant l'objet d'un commun accord seront aménagés au besoin pour les équipages assurant des tronçons très longs-courriers demandant des postes de repos.
- B) Un sous-comité mixte Société–Syndicat devra s'entendre sur les postes de repos pour l'équipage à bord des avions assurant des très long-courriers. Ces postes de repos devront être prêts avant l'exploitation du premier tronçon de vol de onze heures trente minutes (11 h 30 min).

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

P.J. HEINKE
Directeur – Relations du travail –
Service clientèle

B. KIRKNESS
Président de composante – SCFP

Le mercredi 7 juillet 1999

Le 7 juillet 1999

Madame Pamela Sachs
Présidente de la composante Air Canada
Syndicat canadien de la fonction publique
Division du transport aérien
180, Attwell Drive, bureau 601
Etobicoke (Ontario)
M9W 6A9

Madame,

La Société convient de retirer son avis selon lequel elle cesserait de combiner, à compter de la date de ratification, la langue d'itinéraire et les exigences relatives au bilinguisme aux fins du processus d'attribution des programmes.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Patrick J. Heinke
Premier directeur – Relations du travail

Octobre 2002

Madame Pamela Sachs
Présidente de la composante Air Canada du SCFP
180, Attwell Drive, bureau 601
Toronto, ON

Madame,

Objet : Inclusion des A319, A321, A330, A340 et 737 dans la Convention collective

La lettre suivante vise à confirmer que l'inclusion des A319, A321, A330, et A340 d'Airbus ainsi que 737 de Boeing aux fins de l'alinéa 4.03.02 et du sous-alinéa 6.03.03.02 a pour but de faciliter le paiement des taux de rémunération appropriés pour ces avions.

Les parties conviennent que cette inclusion est faite sous réserve et sans instituer de précédent en ce qui a trait à la position ou aux droits de l'une ou l'autre des parties dans l'application du paragraphe 23.03.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Kevin Howlett
Vice-président – Relations du travail

Le 17 octobre 2002

Madame Pamela Sachs
Présidente
Composante Air Canada du SCFP
180, Attwell Drive, bureau 601
Toronto (Ontario)

Madame,

Objet : Courriers variés

La Société accepte, pour la durée d'application de la présente Convention collective, de n'effectuer aucune fusion de courriers avec les appareils 767 et les appareils A320, A319 et 767, sauf pour des raisons de positionnement à partir de Winnipeg.

La Société fournira de six à dix courriers programmés pour gros-porteurs variés allant à Winnipeg. La Société s'engage à déployer tous les efforts pour élaborer ces programmes proportionnellement au départ de Toronto et de Vancouver.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Kevin Howlett
Vice-président – Relations du travail

Le 3 novembre 2002

Madame Pamela Sachs
Présidente de la composante Air Canada du SCFP
180, Attwell Drive, bureau 601
Toronto (Ontario)

Madame,

Objet : Transfert du poste de directeur – Service clientèle à celui de chef de cabine

À la date de ratification de la Convention collective, la Société convient que tous les directeurs – Service clientèle actuels seront considérés comme étant qualifiés à titre de chefs de cabine d'Air Canada.

Les parties conviennent, à compter de la ratification de la Convention collective, que tous les directeurs – Service clientèle deviendront des chefs de cabine qualifiés en vertu de la Convention collective entre Air Canada et le SCFP et, par conséquent, seront assujettis à toutes les dispositions de la Lettre d'entente n° 1.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Kevin Howlett
Vice-président – Relations du travail

Le 3 novembre 2002

Madame Pamela Sachs
Présidente
Composante Air Canada du SCFP
180, Attwell Drive, bureau 601
Toronto (Ontario)

Madame,

Objet : Améliorations aux avantages en matière d'assurances

La Société convient d'apporter les améliorations qui suivent aux avantages en matière d'assurances des membres du SCFP.

- La couverture maximale de l'assurance vie complémentaire (type 1) passe de deux cent mille dollars (200 000 \$) à quatre cent mille dollars (400 000 \$) et le coût de cette couverture d'assurance continue d'être entièrement à la charge de l'employé. Le montant de la couverture est assujéti aux exigences de l'assureur relatives aux preuves d'assurabilité.
- La Société convient d'étendre la couverture du régime d'assurance de base en cas de décès ou de mutilation par accident à toutes les situations, y compris le transport terrestre. Le montant maximal de cette couverture est égal au montant de la protection d'assurance vie de base de soixante-quinze mille dollars (75 000 \$).
- La Société convient de porter le montant maximal de la protection en cas d'inhalation de fumée à cent mille dollars (100 000 \$).
- Aucun changement ne sera apporté à la contribution de la Société à l'assurance-salaire.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Kevin Howlett
Vice-président – Relations du travail

Le 7 octobre 2002

Madame Pamela Sachs
Présidente de la composante Air Canada du SCFP
180, Attwell Drive, bureau 601
Toronto (Ontario)

Madame,

Objet : Hôtel de repos en escale à Narita

La présente lettre a pour but de confirmer que les parties conviennent, sous réserve ou sans établir de précédent et nonobstant l'alinéa R5.05.03, que le Syndicat fera une exception du lieu d'hébergement de repos en escale pour le personnel de cabine des vols à destination de l'aéroport international de Narita au Japon, sous réserve des conditions suivantes :

1. Pour les périodes de repos de trente-deux (32) heures ou plus, l'hôtel de repos du personnel de cabine en escale sera situé dans le centre-ville de Tokyo.
2. Pour les périodes de repos de moins de trente-deux (32) heures, l'hôtel de repos du personnel de cabine en escale sera situé dans le centre-ville de Narita.
3. Lorsque les membres du personnel de cabine descendent à l'hôtel du centre-ville de Narita, ils peuvent se faire rembourser, en présentant un reçu, le coût du transport aller-retour au centre-ville de Tokyo, jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$).
4. Le choix des hôtels de repos, au centre-ville tant de Narita que de Tokyo, sera en conformité avec le libellé du paragraphe 21.02, tel qu'il est modifié.
5. Le Syndicat convient, sous réserve, de retirer les affaires restantes qui sont entre les mains de l'arbitre Simmons concernant l'hébergement de repos en escale à Narita et à Tokyo.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Kevin Howlett
Vice-président – Relations du travail

Le 22 juin 2009

Madame Katherine Thompson
Présidente de la composante –Air Canada
Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien)
25, chemin Belfield
Etobicoke (Ontario)
M9W 1E8

Objet : Politique sur les congés pour motif familial

Madame,

Air Canada convient d'adopter la politique suivante qui sera affichée dans ePub :

Un employé peut demander un congé non rémunéré en raison d'un événement imprévu ou d'une urgence relative à la santé d'un membre immédiat de sa famille ou aux soins à lui prodiguer. Cet employé doit présenter sa demande à son chef de base ou au représentant de celui-ci dès que possible et préciser la durée prévue de son absence. Une demande de congé ne sera pas indûment refusée.

En cas d'événement prévisible, l'employé devra démontrer qu'il a pris des mesures raisonnables avant de demander un congé pour convenances personnelles. Une demande de congé pour motif familial ne sera pas indûment refusée.

NOTA : Aux fins de la présente politique, on entend par « famille immédiate » le conjoint (y compris le conjoint de fait), les enfants, le père, la mère, les grands-parents, les petits-enfants, les frères et sœurs de l'employé et de son conjoint, ainsi que les autres membres de la famille vivant avec l'employé.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Scott Morey
Vice-président – Relations du travail
c. c. Kevin Howlett, Air Canada

20 octobre 2015

M. Michel Cournoyer
Président de composante – SCFP, Air Canada
25, Bellfield Road
Etobicoke (Ontario) M9W 1E8

Objet : Affectation spéciale

Monsieur,

La présente vise à vous informer que, conformément à la Lettre d'entente n°5 *Affectations spéciales et de relations publiques*, Air Canada publiera des affectations spéciales de longue durée et étudiera toutes les candidatures pour ces affectations. De plus, Air Canada s'engage à appliquer les dispositions de l'alinéa 20.04.09 et à fournir au Syndicat la liste du personnel de cabine en affectation spéciale sous forme de « Rapport des affectations spéciales, Planification et Affectation des équipages », utilisé auparavant en 2012.

Sincères salutations.

Anup Anand
Premier directeur – Bases du Service en vol

20 octobre 2015

M. Michel Cournoyer
Président de composante – SCFP, Air Canada
25, Bellfield Road
Etobicoke (Ontario) M9W 1E8

Monsieur,

Le présent protocole confirme l'entente entre les parties selon laquelle, après la ratification, la Société et le Syndicat travailleront ensemble afin de mettre en œuvre un système d'échange de courriers automatisé.

Il est entendu que ce système a pour fonction première de faciliter l'échange de courriers. Il est également convenu que de tels échanges ou abandons de courriers ne doivent entraîner aucun coût supplémentaire lié au personnel de cabine pour la Société. De plus, toutes les modifications apportées aux règles n'entraîneront aucun coût.

Le système d'échange de courriers ne comprendra pas de vols hors programmes qui seraient normalement attribués selon l'ordre d'attribution précisé à l'article 7.04, notamment :

- les courriers non attribués par le SPP;
- la composition et l'affectation des équipages pour charger les courriers;
- les courriers cédés en raison d'avis d'absence, d'absences de longue durée en raison d'une maladie, de défections, de congés, de dépassements, d'irrégularités d'exploitation, de dispenses de vol pour affaires syndicales, d'affectations spéciales, d'affectations d'office, de suspension, etc.

Le système sera conforme à la Convention collective. Les exigences particulières du système d'échange de courriers seront élaborées conjointement par le Syndicat et la Société.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Michael Abbott
Directeur délégué – Relations du travail

**TABLE DES MATIÈRES
PROTOCOLE DE RÈGLEMENT**

	PAGE
1. PROTOCOLE D'ENTENTE	Supprimé
2. BARÈME 1	Supprimé
3. ANNEXE 2	Supprimé
4. PROTOCOLE D'ENTENTE	Supprimé
5. BARÈME 1	Supprimé
6. ANNEXE 2	Supprimé
7. ANNEXE 3	Supprimé
8. ANNEXE 4	Supprimé
9. PROTOCOLE D'ACCORD	Supprimé
10. PROTOCOLE D'ACCORD	Supprimé
12. ANNEXE 1	Supprimé
13. PROTOCOLE DE RÈGLEMENT	Supprimé
14. PROTOCOLE D'ACCORD (Système de programmation préférentielle) – 18 JUIN 2004	281
15. PROTOCOLE D'ENTENTE (Barème des salaires no 1 révisé)	284
16. ANNEXE 1 (SPP – Calcul selon la formule précédente)	285

17. PROTOCOLE D'ACCORD (Dispenses de vol pour le service Santé et sécurité avec prise en charge par la Société) – 22 JUIN 2009	287
18. PROTOCOLE D'ACCORD – 22 JUIN 2009	290
19. PROTOCOLE D'ACCORD DU 1 ^{ER} AOÛT 2011 (Viabilité du régime de retraite)	310
20. PROTOCOLE D'ACCORD DU 1 ^{ER} AOÛT 2011 (Niveau de cotisation de retraite et Lettre d'entente n° 30)	312
21. PROTOCOLE D'ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2011 (Décision de l'arbitre Burkett en ce qui concerne le régime de retraite pour les nouveaux employés représentés par le SCFP)	314
22. PROTOCOLE DE RÈGLEMENT DU 1 ^{ER} AOÛT 2011 (Trousses de demande de programme de vols imprimées)	315
23. PROTOCOLE D'ENTENTE DU 1 ^{ER} AOÛT 2011 (Dispenses de vol dans le Système de programmation préférentielle [SPP])	317
24. PROTOCOLE D'ACCORD DU 1 ^{ER} AOÛT 2011 (Dispenses de vol pour le service Santé et sécurité avec prise en charge par la Société)	318
25. PROTOCOLE D'ACCORD DU 5 MARS 2009 (Déploiement de la programmation de réserve)	319
26. AVENANT (TRANSPORTEUR À FAIBLES COÛTS) DU 2 NOVEMBRE 2012	322

Protocole d'accord

entre

**la Division du transport aérien du Syndicat canadien de la fonction publique,
composante Air Canada (le « Syndicat »)**

et

Air Canada (la « Société »)

Objet : Système de programmation préférentielle (SPP)

ATTENDU QUE les parties ont convenu de mettre fin à la Convention collective du 1^{er} novembre 2001 en date du 31 mai 2003 et de la remplacer par une nouvelle Convention collective entrant en vigueur le 1^{er} juin 2003 (la « Convention collective du 1^{er} juin 2003 »), constituée des modalités de la Convention collective du 1^{er} novembre 2001 qui sont modifiées en vertu du protocole d'entente du 1^{er} juin 2003;

ET ATTENDU QUE l'une des modifications proposées à la Convention collective du 1^{er} juin 2003 porte sur la mise en œuvre d'un Système de programmation préférentielle;

ET ATTENDU QUE ce Système de programmation préférentielle n'était pas en place en date du 18 mai 2004;

ET ATTENDU QUE les parties ont convenu de modifier de nouveau la Convention collective en date du 18 mai 2004, pour y inclure notamment qu'une réduction du salaire horaire de dix pour cent (10 %) ne serait pas faite plus tôt que dans tout autre groupe d'employés de l'exploitation principale;

ET ATTENDU QUE le Syndicat et la Société ont convenu de négocier le rajustement de l'échelon salarial (y compris la rétroactivité) requis si les économies réalisées sont plus élevées ou moindres que quatorze millions neuf cent mille dollars (14 900 000 \$) annuellement (y compris les avantages sociaux à 12,3 %), à la mise en œuvre complète du système.

POUR CES MOTIFS, la Société et le Syndicat conviennent des dispositions qui suivent à titre d'obligations qui doivent être satisfaites concernant la mise en œuvre et la vérification du Système de programmation préférentielle.

- 1. Fournisseur** – Air Canada accepte le fournisseur du SPP recommandé par le comité.
- 2. Échéancier de mise en œuvre** – Advenant que la Société ne parvienne pas à mettre en œuvre le SPP d'ici le 1^{er} juillet 2005, le salaire horaire est augmenté de cinq dixièmes de pourcentage (0,5 %) pour chaque mois suivant, jusqu'à concurrence d'une augmentation de dix pour cent (10 %) jusqu'à la mise en œuvre complète du SPP. Advenant un retard causé par des facteurs hors du contrôle de la Société, le Syndicat et la Société doivent se rencontrer pour résoudre la question et, si les parties ne parviennent pas à une solution, la question sera réglée conformément au processus décrit au point 6 ci-dessous.

3. **Comité du SPP** – Le comité sélectionné pour évaluer et s'entendre sur le nouveau système de programmation préférentielle doit se réunir au moins une fois par mois jusqu'à la mise en œuvre complète du SPP.
4. **SPDG** – La Société et l'exécutif de composante doivent se réunir aux trimestres pour examiner, analyser et superviser la mise en œuvre du système. Les trimestres sont : janvier à mars, avril à juin, juillet à septembre et octobre à décembre.
5. **Information au Syndicat** – Pour optimiser les avantages que procurent les rencontres SPDG concernant le SPP, la Société doit fournir au Syndicat les renseignements qui suivent chaque trimestre, dans les trente (30) jours suivant le trimestre précédent, sous forme électronique si le Syndicat la demande :
 - a. Toute l'information sur les courriers.
 - b. Le nombre total des agents qui ne sont pas en service actif et des titulaires de programmes de vols normaux et de programmes réserve en service actif que la Société a requis pour chaque base.
 - c. Le nombre d'agents de bord et de chefs de cabine requis dans chaque base.
 - d. Le nombre d'heures de vol effectué par classe dans chaque base.
 - e. Le nombre d'heures non productives et productives liées aux éléments indirects par classe, par personne dans chaque base.
 - f. L'augmentation ou la réduction prévue du nombre d'agents de bord et de chefs de cabine dans chaque base pour le trimestre courant.
 - g. Toute autre information demandée par le Syndicat pertinente à la mise en œuvre et l'exécution du SPP.
6. **Commentaires du Syndicat (SPDG)** – Possibilité est donnée au Syndicat de relever les faiblesses du SPP, de recommander des solutions visant à en maximiser l'efficacité et à contribuer à l'amélioration de l'efficacité de la productivité et des économies, en conformité avec les principes énoncés dans la Convention collective. Si le Syndicat ne parvient pas à rencontrer la Société, que celle-ci ne fournit pas l'information décrite au point 5, n'est pas d'accord avec les faiblesses relevées par le Syndicat et ses recommandations, ou si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le libellé de la Convention collective en temps opportun, l'affaire sera déférée à l'arbitrage ou la médiation pour être entendue par M. George W. Adams ou M. Martin Teplitsky.
7. **Analyse financière** – Le Syndicat a le droit de retenir les services de conseillers financiers pour toute question contenue dans ce protocole d'accord, les frais et honoraires raisonnables étant à la charge de la Société.

8. Vols hors programme – L'article R7 doit être modifié après la mise en œuvre du SPP.

- a. Le nota faisant référence à l'ajout de personnel en fonction de la charge au paragraphe R7.01 est retiré.
- b. L'ordre d'attribution au paragraphe R7.04 doit être modifié pour que la réserve figure en quatrième place :
 - 1. Attribution des vols hors programme
 - 2. Réaffectation
 - 3. Dépassement volontaire
 - 4. Réserve
 - 5. Équipages en mise en place
 - 6. Affectation d'office
- c. Si les points a) et b) n'entraînent pas les économies prévues, ces dispositions peuvent être revues par consentement mutuel.

9. La période de douze (12) mois sur laquelle se fonde la vérification dont fait état le protocole d'entente du 18 mai 2004 est déterminée par le Syndicat.

10. Le pourcentage de rajustement doit être calculé conformément à l'annexe 1.

Signé en ce 18^e jour de juin 2004.

Pour Air Canada

Pour le SCFP

Original signé par

Original signé par

Steve Smith
Premier vice-président –
Expérience client, Air Canada

Pamela Sachs
Présidente
Composante Air Canada du SCFP

Protocole d'entente

Barème des salaires n° 1 révisé

Modification du paragraphe 5.02

Années de service – En vigueur le 1^{er} juillet 2004

De 0 à 12 mois : 21,76 \$

De 13 à 18 mois : 22,76 \$

De 19 à 24 mois : 23,76 \$

De 25 à 30 mois : 24,76 \$

De 31 à 36 mois : 26,59 \$

De 37 à 42 mois : 31,17 \$

De 43 à 48 mois : 33,05 \$

De 49 à 54 mois : 34,12 \$

De 55 à 60 mois : 35,29 \$

6^e année : 38,06 \$

7^e année : 39,87 \$

8^e année : 41,65 \$

9^e année : 43,75 \$

10^e année : 45,71 \$

Modification du paragraphe 5.03

En vigueur le 1^{er} juillet 2004

I (1^{re} année) : 45,99 \$

II (2^e année) : 46,92 \$

III (3^e année) : 49,33 \$

Modification du paragraphe 5.04

En vigueur le 1^{er} juillet 2004

I (1^{re} année) : 46,55 \$

II (2^e année) : 50,24 \$

III (3^e année) : 52,94 \$

Modification de l'alinéa 5.04.01

En vigueur le 1^{er} juillet 2004

54,92 \$

Modification de l'alinéa 5.04.02

En vigueur le 1^{er} juillet 2004

60,82 \$

Modification du paragraphe 5.05

En vigueur le 1^{er} juillet 2004

Annexe I

SYSTÈME DE PROGRAMMATION PRÉFÉRENTIELLE (SPP) – CALCUL SELON LA FORMULE PRÉCÉDENTE

- 1 Les parties conviennent que la mise en œuvre du SPP permet d'accroître la productivité. Les parties souhaitent que la valeur de tout accroissement de productivité réalisé pendant la durée du présent accord, en sus de quatorze millions neuf cent mille dollars (14,9 M\$), y compris les avantages sociaux à 12,3 %, à savoir la valeur qui a été attribuée au SPP dans l'entente du 18 mai 2004, soit restituée aux employés à l'échelle de la Société sous forme d'augmentation proportionnelle des niveaux de salaire, avec effet rétroactif à la date de mise en œuvre de la réduction de salaire de dix pour cent (10 %) convenue dans l'entente du 18 mai 2004. Si la valeur est inférieure à quatorze millions neuf cent mille dollars (14,9 M\$), les dispositions relatives au SPP dans l'entente du 18 mai 2004 s'appliquent. Aux fins des présentes, la productivité correspond à la somme de la réduction du nombre d'heures de travail improductif et de l'augmentation du nombre d'heures de travail productif, dans la mesure où l'augmentation du nombre d'heures de travail productif est supérieure à la réduction du nombre d'heures de travail improductif. Le pourcentage d'augmentation est calculé comme suit :

$$\text{Pourcentage de rajustement des salaires} = \frac{(G + A - 13\,268\,000 \$^1)}{Q}$$

Où :

A = La valeur la plus élevée entre N et zéro (0)

D = 3 938 236 selon le résultat obtenu dans le document *Calculation One – Impact of “Smaller Airline”* ci-joint.

F = La somme du produit des heures programmées au cours de la période de douze (12) mois pour chaque type d'appareil du parc aérien (y compris ZIP) et de l'effectif de bord moyen pour ce type d'appareil.

$$G = [[(H - (I + J)) * 5\,754 * (F/D)] / K] * L * M * 12$$

H = 25,13 heures selon le document *Calculation Two – Distribution of paid hours* ci-joint.

I = La somme de la moyenne des heures de travail non productif par employé pour tous les éléments indirects (non productifs) calculés conformément au document *Calculation Two* ci-joint, pour ce qui est de la période de douze (12) mois, calculée selon la même méthode qu'en H, mais à condition que les heures rémunérées ne soient pas supérieures à 0,23 heure (affectation spéciale), à 0,56 heure (supervision) et à 0,84 heure (congé de formation).

J = Rajustements à effectuer en raison de facteurs externes - voir le paragraphe 2 ci-dessous.

K = La moyenne des heures de travail productif par employé au cours de la période de douze (12) mois calculée selon la méthode décrite dans le document *Calculation Two* ci-joint.

L = La moyenne des heures rémunérées par employé au cours de la période de douze (12) mois, calculée selon la méthode décrite dans le document *Calculation Two* ci-joint.

M = Le taux de salaire horaire moyen pondéré pour les employés qui ont quitté la Société, calculé comme suit :

$$\frac{(30,76 \$ * (S + T)) + (R * (5\,754 - P - S - T))}{(5,754 - P)}$$

$$N = \frac{(((K+J)-57,47)-(H-(I+J))) * 5\,754 * (F/D)}{K} * (L-K) * M * 12$$

P = Dénombrement des effectifs moyens réels durant la période de douze (12) mois

Q = Salaires réels, avant le coût des avantages sociaux, au cours de la période de douze (12) mois.

R = Taux de salaire moyen réel durant la période de douze (12) mois.

S = Le chiffre ayant la valeur la plus élevée entre 500 et le nombre réel de personnes qui quittent la Société après s'être vu attribuer un PDV.

T = Le nombre réel de départs volontaires par attrition entre le 1^{er} juillet 2004 et la fin de la période de douze (12) mois.

- 2 Pour ce qui est du nombre d'heures à attribuer à J ci-dessus, les parties souhaitent exclure du calcul tout accroissement important de la productivité, ou toute perte de productivité importante, attribuables à des raisons indépendantes de la volonté d'Air Canada. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur l'application du présent paragraphe, la question est réglée par la médiation ou l'arbitrage conformément à l'entente du 28 mai 2004.

Attribution de quatorze millions neuf cent mille dollars (14,9 M\$) au SPP, à l'exclusion des avantages sociaux.

**Protocole d'accord
(le « protocole »)**

ENTRE :

**la Division du transport aérien du Syndicat canadien de la fonction publique,
composante Air Canada
(le « Syndicat »)**

et

**Air Canada
(« la Société »)**

**Objet : Dispenses de vol pour le service Santé et sécurité avec prise en charge par
la Société**

Attendu que le Syndicat a présenté le grief de paiement des salaires (CHQ-08-42) concernant la rémunération des représentants – Santé et sécurité,

Et attendu que les parties souhaitent régler ce grief,

Les parties conviennent de ce qui suit :

Nombre de dispenses de vol pour le service Santé et sécurité

La Société prend à sa charge le coût des dispenses à plein temps accordées aux membres du personnel de cabine agissant comme représentants – Santé et sécurité en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* (le « Code »), comme suit :

Comité des politiques – Santé et Sécurité – Service en vol : trois (3) dispenses de vol à plein temps

Comité de santé et sécurité au travail – YVR : deux (2) dispenses de vol à plein temps

Comité de santé et sécurité au travail – YYC : une (1) dispense de vol à plein temps

Comité de santé et sécurité au travail – YYZ : trois (3) dispenses de vol à plein temps

Comité de santé et sécurité au travail – YUL : deux (2) dispenses de vol à plein temps

Les employés agissant comme représentants – Santé et sécurité doivent exécuter les fonctions prévues par le Code ainsi que toute autre fonction requise au mieux des intérêts conjoints d'Air Canada et de ses employés.

Aucune autre dispense de vol ne doit être accordée à un membre du personnel de cabine pour remplacer un employé agissant comme représentant – Santé et sécurité, quelle que soit la raison de son absence. D'autres employés agissant comme représentants – Santé et sécurité peuvent se voir accorder une dispense de vol de façon ponctuelle seulement pour participer à une enquête de refus de travail ou pour exercer d'autres fonctions, assignées en vertu de l'alinéa 135.1(8) du Code, qui surviennent ou doivent être exercées en dehors des heures normales de travail des employés à plein temps agissant comme représentants. Le cas échéant, ces représentants supplémentaires sont rémunérés conformément à la Convention.

Heures de travail

La semaine normale de travail des employés à plein temps agissant comme représentants – Santé et sécurité est de trente-cinq heures (35 h), à raison de sept heures (7 h) par jour, du lundi au vendredi, comme convenu au niveau local par les coprésidents concernés, afin de maximiser le nombre d'employés agissant comme représentants – Santé et sécurité au sein de l'effectif ainsi que l'exécution efficace des travaux du comité.

Il est entendu que les employés à plein temps agissant comme représentants – Santé et sécurité sont libérés à plein temps durant les heures normales de travail convenues au niveau local afin d'assurer la disponibilité mutuelle des membres du comité de santé et sécurité, formé de représentants de l'employeur et des employés, aux fins de travaux du comité. Les représentants de l'employeur et des employés au sein du comité de santé et sécurité sont donc disponibles pour assister aux réunions durant les heures normales de travail. Dans la mesure du possible, toutes les fonctions des comités doivent être planifiées durant les heures normales de travail.

Toute heure consacrée au comité de santé et sécurité en sus de trente-cinq heures (35 h) par semaine en raison d'exigences anormales, selon ce qui a été convenu par les coprésidents des comités concernés, doit être utilisée comme congé dans la semaine qui suit ou tel qu'il a été convenu par les coprésidents. Les coprésidents ne doivent pas refuser indûment leur accord.

Emplacement

À moins que les parties n'en décident autrement ou à la demande des coprésidents agissant de concert, tout le travail des comités de santé et sécurité doit être effectué dans les installations d'Air Canada, à l'aéroport et dans les installations connexes, ou selon les demandes d'un agent de santé et sécurité du gouvernement ou d'un organisme similaire.

Les employés agissant comme représentants – Santé et sécurité au sein des comités d'orientation et de santé et sécurité au travail ont droit à des bureaux distincts du bureau local du SCFP et de la direction locale.

Rémunération

Tous les employés libérés à plein temps pour agir comme représentants – Santé et sécurité sont rémunérés pour cent heures (100 h) par mois programmé selon l'échelle salariale applicable, conformément à l'article 5 de la Convention collective entre Air Canada et le SCFP (la « Convention collective »).

Les employés qui ne sont pas libérés à plein temps pour agir comme représentants – Santé et sécurité sont rémunérés selon l'échelle salariale applicable, conformément à l'article 5 de la Convention collective entre Air Canada et le SCFP, comme suit :

TITULAIRE DE PROGRAMME DE VOLS	Salaire et heures travaillées
Jour non programmé dans le SPP	Quatre heures quarante minutes (4 h 40 min) pour chaque jour travaillé (sept [7] heures de travail)
Période de service avant ou après un vol	Soixante-six pour cent (66 %) du taux horaire pour chaque heure travaillée
Retrait du vol	Les crédits prévus au programme normal mais perdus ou quatre heures quarante minutes (4 h 40 min) par jour travaillé (sept heures [7 h] travaillées), le chiffre le plus élevé étant retenu.

Travail un jour de congé prévu	Quatre heures quarante minutes (4 h 40 min) pour chaque jour travaillé (sept [7] heures de travail)
RÉSERVE	
Jour non programmé dans le SPP	Quatre heures quarante minutes (4 h 40 min) pour chaque jour travaillé (sept [7] heures de travail)
Période de service avant ou après un vol	Soixante-six pour cent (66 %) du taux horaire pour chaque heure travaillée
Retrait du vol	Quatre heures quarante minutes (4 h 40 min) pour chaque jour travaillé (sept [7] heures de travail)
Travail un jour de congé prévu	Quatre heures quarante minutes (4 h 40 min) pour chaque jour travaillé (sept [7] heures de travail)

Les représentants – Santé et sécurité peuvent également demander et assurer des vols hors programme conformément à la Convention collective.

Les procédures administratives relatives à la rémunération appropriée des représentants – Santé et sécurité qui sont titulaires de programme réserve sont établies dans le logiciel d'affectation de la Société.

État du présent protocole d'accord

Le présent protocole peut être modifié par accord entre les parties ou, à l'exception de la disposition relative au règlement du grief en matière de paiement des salaires (CHQ-08-42) et de toutes les sections des présentes relatives au paiement des salaires (collectivement, le « paiement des salaires », à la suite des décisions du médiateur-arbitre en vertu de l'accord-cadre du 21 avril 2009 sur la médiation et l'arbitrage. Les présentes sont sous réserve des positions que pourraient adopter les parties, sauf le paiement des salaires, devant le médiateur-arbitre. Toutefois, le présent protocole d'accord peut être présenté pendant le processus de médiation-arbitrage à la demande du médiateur-arbitre.

Les parties conviennent que le présent protocole d'accord est exécutoire dans le cadre de la procédure de règlement des griefs de la Convention collective. Le présent protocole d'accord est en vigueur pendant toute la durée de la Convention collective (du 1^{er} juillet 2009 au 30 mars 2011), sauf modification par le médiateur-arbitre ou par accord entre les parties. Il demeure entendu que la les présentes, à l'exception des dispositions relatives au paiement des salaires et de toute décision prise par le médiateur-arbitre, viennent à échéance en même temps que la Convention collective et qu'elles sont prolongées dans toute future Convention collective s'il en est négocié ainsi.

Les parties conviennent de fixer sur-le-champ des dates aussi rapprochées que possible avec le médiateur-arbitre en vertu de l'accord-cadre sur la médiation et l'arbitrage.

Les présentes sont conditionnelles à la conclusion d'un moratoire sur les régimes de retraite et d'accords sur la paix sociale.

Signé en ce 22^e jour de juin 2009, à Toronto

Original signé par Scott Morey

Air Canada
Composante Air Canada

Original signé par Katherine Thompson

Syndicat canadien de la fonction publique,
Division du transport aérien, Composante
Air Canada

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE :

la Division du transport aérien du Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada
(le « SCFP » ou le « Syndicat »)

et

Air Canada
(« la Société »)

ATTENDU QUE la Convention collective conclue entre la Société et le SCFP (les « parties ») prend fin le 30 juin 2009 (la « Convention collective »);

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que la Société doit obtenir des liquidités additionnelles en vue d'améliorer sa situation de trésorerie actuelle;

ATTENDU QUE les parties comprennent que la Société doit bénéficier d'investissements de capitaux et que la paix sociale est essentielle en vue d'obtenir de tels investissements;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il est important et souhaitable d'obtenir des fonds additionnels et des investissements en vue d'éviter de se placer sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* ou de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* ou d'engager des procédures similaires;

POUR CES MOTIFS, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Sous réserve des modifications indiquées dans l'annexe A, ci-jointe la Convention collective est renouvelée en date du 1^{er} juillet 2009 et reste en vigueur jusqu'au 31 mars 2011 (la « période de renouvellement »).
2. Dans le but de garantir une certitude accrue, aucune partie n'a le droit de déclencher une grève ou de décréter un lock-out, conformément au *Code canadien du travail*, durant la période de renouvellement.
3. Il est également entendu que, durant la période de renouvellement, aucune modification ne pourra être apportée aux conditions de la Convention collective, notamment i) aucune augmentation de taux de salaire ne sera accordée, ii) aucun changement au niveau des prestations de retraite ne sera apporté, et iii) aucune modification ne sera apportée à la convention d'assurances collectives ou aux avantages sociaux.
4. Le protocole d'entente sur la retraite prend effet dès l'entrée en vigueur du présent protocole d'accord et des dispositions prévues à l'annexe B ci-jointe.
5. Advenant que la Société tombe sous le coup de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* ou de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* ou qu'elle engage des procédures similaires tandis que le protocole d'entente sur la retraite est en vigueur, l'article 19 du protocole d'entente sur la retraite s'applique. En outre, que le protocole d'entente sur la retraite soit en vigueur ou non, aucune modification ne sera apportée à la Convention collective, sauf si les parties y consentent.
6. Au moment de négocier le renouvellement de la Convention collective à la fin de la période de renouvellement, aucune disposition indiquée à l'article 1 ne saurait empêcher l'une ou l'autre des parties de tenter d'apporter des modifications à la Convention collective rétroactives jusqu'au début de la période de renouvellement.

7. Si, à l'occasion de la renégociation ou du prolongement d'une convention collective expirant en 2009 ou pendant la période de renouvellement, tout autre groupe d'Air Canada négocie une amélioration de condition à l'échelle de la Société en ce qui concerne les taux de salaire, les règles d'exécution du travail, les avantages sociaux (y compris les prestations d'assurances maladie, de soins dentaires, de protection de revenu en cas d'invalidité et d'assurance vie) ou toute autre compensation pécuniaire prenant effet durant la période du renouvellement, la même amélioration devra être intégrée à la Convention collective, à moins qu'elle ne soit pas applicable, auquel cas, d'autres améliorations d'une valeur proportionnelle équivalente seront apportées. Ce qui précède ne s'applique à aucune amélioration dont le coût serait censé être compensé par des réductions de coûts ou par des gains de productivité négociés au même moment.
8. Le SCFP est autorisé à examiner le plan quinquennal d'Air Canada du 21 avril 2009 et bénéficie d'un accès raisonnable à ce document à condition que les personnes qui le consultent acceptent de se conformer à un engagement de non-divulgence presque identique à celui utilisé pour les réunions patronales-syndicales sur les résultats financiers trimestriels. Conformément à sa pratique, Air Canada continue de tenir des réunions sur les résultats financiers trimestriels.
9. Air Canada consent à ne pas vendre sa participation dans Air Canada Cargo ou dans Services au sol Air Canada durant la période de renouvellement, pourvu que cet engagement ne s'applique ni à la vente ni à aucune forme de cession de ces unités d'entreprise en vertu d'une exigence d'un prêteur.
10. Le SCFP a accès à une copie de l'entente conclue en mai 2009 concernant les accords relatifs au traitement des cartes de crédit, à condition qu'Air Canada obtienne une autorisation de divulgation de la part des sociétés de traitement de cartes de crédit concernées. Air Canada doit déployer des efforts raisonnables pour obtenir une telle autorisation, et chaque représentant du SCFP pouvant consulter de tels accords doit se conformer à un engagement de non-divulgence jugé acceptable par Air Canada dont les modalités sont presque identiques à celles de l'engagement de non-divulgence utilisé pour les réunions patronales-syndicales sur les résultats financiers trimestriels.
11. Le présent protocole d'accord demeure pleinement en vigueur, et ce, même si le protocole d'entente sur la retraite est résilié.
12. Le présent protocole d'accord dans son ensemble est sous réserve de la ratification du SCFP conformément à ses statuts et règlements. Les deux (2) parties s'engagent à recommander la ratification du présent protocole d'accord et à y adhérer pleinement.
13. Le présent protocole d'accord ne doit pas limiter la capacité des parties de convenir de changements à apporter à la Convention collective ou aux conditions de travail des employés représentés par le SCFP sur des sujets qui sont habituellement examinés pendant la durée d'une convention collective. Ces changements sont généralement intégrés à la Convention collective sous la forme de documents connexes (comme des protocoles d'entente, des protocoles d'accord, les procès-verbaux de règlements et des lettres d'entente) ayant fait l'objet d'une entente préalable.

Signé en ce 22^e jour de juin 2009, à Toronto.

Air Canada

Syndicat canadien de la fonction publique,
Division du transport aérien, Composante Air Canada

Annexe A

Air Canada et le SCFP conviennent de modifier les dispositions de la Convention collective comme suit :

1. Ajout du nota suivant après le paragraphe 7.02 :

Air Canada doit mettre en œuvre, à l'intention du personnel de cabine, une application électronique qui permet de consulter les dépenses pour les repas à bord et en escale. Toutefois, une telle application n'a pas à fournir de l'information en temps réel, mais doit être tenue raisonnablement à jour.

2. Remplacement de l'alinéa 18.07.06, comme suit :

Un agent muté en vertu des dispositions du paragraphe 18.04 bénéficie d'au moins trente (30) jours pour effectuer la mutation, sauf entente contraire avec la Société.

3. Remplacement de l'alinéa 4.02.02, comme suit :

Appareils d'affectation – Un poste de directeur de bord est compris dans les effectifs de bord de tous les types d'appareil suivants : 175 d'Embraer, 190 d'Embraer, A319, A320, A321, A330, 767, 777 et 787.

4. Le sous-alinéa 6.03.03.02 et le nota qui suit sont modifiés afin d'ajouter les 175 d'Embraer et les 190 d'Embraer.

5. Ajout de la phrase suivante à la fin de l'alinéa 7.01.04, comme suit :

La Société fournit le transport au sol directement entre l'aéroport et l'hôtel des équipages au centre-ville, sauf en cas de situations indépendantes de sa volonté.

6. Remplacement du paragraphe 14.02, comme suit :

L'agent qui est interrogé par la Société et à l'encontre duquel on envisage de prendre une mesure disciplinaire peut demander la présence d'un représentant syndical. Dans la mesure du possible, la Société doit convoquer, par écrit, l'agent à cette entrevue suffisamment à l'avance et l'informer de ses prétendus écarts de conduite ainsi que de son droit à la présence d'un représentant syndical. La Société doit également, toujours dans la mesure du possible, informer le président de la section locale du Syndicat de l'entrevue par voie électronique.

7. Insertion d'un nouvel alinéa 14.02.01, comme suit :

Avant le début de l'entrevue, Air Canada veille à ce que l'employé soit conscient de la nature des méfaits qui lui sont reprochés. Air Canada accorde à l'employé, s'il le désire, un délai raisonnable pour s'adresser à un représentant syndical avant le début de l'entrevue. Une fois l'entrevue commencée, Air Canada fournit toute documentation, qui peut être éditée pour exclure l'information personnelle, à l'employé et aux représentants syndicaux afin qu'ils en prennent immédiatement connaissance.

Nota : Ce qui précède est conditionnel au retrait et à l'abandon permanent de la plainte pour pratique déloyale de travail déposée auprès du Conseil canadien des relations industrielles. (26845-C).

8. Remplacement du sous-alinéa 8.09.03.01, comme suit :

Lorsque le congé annuel d'un directeur de bord fait partie d'un mois programmé, le directeur de bord est payé au taux horaire du type d'appareil exploité pendant ce mois programmé, ou au taux horaire du type d'appareil attribué par le Système de programmation préférentielle, le taux le plus élevé étant retenu. Lorsque le directeur de bord est affecté à plus d'un type d'appareil durant le mois programmé ou que le Système de programmation préférentielle lui attribue des vols assurés par plus d'un type d'appareil pour le mois programmé, son indemnité de congé annuel est calculée selon la formule indiquée à l'alinéa 5.11.01.

9. Ajout d'un nouveau nota après le sous-alinéa 8.09.03.01, comme suit :

Nota : D'ici la mise à jour des systèmes de rémunération concernés, les directeurs de bord doivent soumettre une réclamation de salaire lorsque le Système de programmation préférentielle leur attribue un taux horaire supérieur à celui du type d'appareil exploité.

10. Insertion d'un nouveau sous-alinéa 5.11.03.04, comme suit :

Directeur de bord et agent de bord – Tous les vols affectés à des titulaires de programme réserve dans le contexte d'une prolongation volontaire de service pendant un congé non assuré sont rémunérés en sus du minimum mensuel garanti.

11. Ajout d'un nouveau nota après le sous-alinéa 5.11.03.04, comme suit :

Nota : D'ici la mise à jour des systèmes de rémunération concernés, les titulaires de programme réserve doivent soumettre une réclamation de salaire.

12. Remplacement de l'alinéa 6.04.04, comme suit :

Revalidation – Sécurité – Aux fins du calcul des crédits relatifs à la revalidation, la période de déjeuner normalement prévue n'est pas comprise dans le total des heures. La rémunération est effectuée conformément au paragraphe 5.10 – Service au sol – Jours de congé seulement.

13. Remplacement de R5.05.03, comme suit :

Généralités – Lorsque le repos programmé en escale est d'une durée de seize heures (16 h) ou moins, le choix de l'emplacement de l'hôtel est à la discrétion de la Société.

Lorsque le repos programmé en escale est d'une durée de plus de seize heures (16 h), l'hébergement est assuré dans un hôtel du centre-ville.

14. Insertion d'un nouveau paragraphe 7.06, comme suit :

L'agent qui renouvelle son passeport pour s'assurer qu'il demeure valide en tout temps afin de respecter les conditions d'entrée de toutes les destinations desservies par Air Canada peut, en présentant un reçu, se faire rembourser une somme maximale de quatre-vingt-sept dollars (87 \$), si le renouvellement a lieu pendant la période d'application de la Convention collective.

15. Suppression de l'alinéa 5.07.01 et du nota qui suit.

16. Ajout d'un nouveau nota après le premier paragraphe du protocole d'accord relatif à Air Canada Jetz daté du 16 décembre 2005, comme suit :

La présente entente ne s'applique qu'aux affectations supérieures à trente-cinq mille heures (35 000 h) de vol par année à Air Canada Jetz.

17. Ajout d'un nouveau paragraphe au protocole d'accord relatif à Air Canada Jetz daté du 16 décembre 2005, sous « Divers », comme suit :

Air Canada doit fournir un rapport mensuel des heures de vol programmées réellement effectuées au cours du mois précédent par les membres d'équipage d'Air Canada Jetz ainsi que les noms de ces derniers.

18. Remplacement de R5.02.03.03.01, comme suit :

Dès que l'agent se rend compte que, d'après les prévisions officielles d'horaires, sa période de service va dépasser treize heures (13 h) (vols intérieurs) ou quatorze heures (14 h) (vols outre-mer) s'il se trouve à une base PNC, ou encore quinze heures (15 h) (vols intérieurs) ou seize heures (16 h) (vols outre-mer) s'il se trouve hors d'une base PNC, il doit aviser son directeur de bord de sa décision de dépasser la limitation ou de prendre un repos réglementaire.

19. Insertion d'un nouveau R5.02.03.03.04, comme suit :

Prime de prolongation de la période de service

L'agent qui décide volontairement de dépasser sa période de service maximale absolue reçoit une prime conformément à R5.02.03.03. La prime correspond à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire normal pour l'ensemble des crédits de temps de vol de cette période de service programmée.

NOTA 1 : La prime s'applique au minimum garanti par période de service.

NOTA 2 : La prime ne s'applique qu'aux fins de la rémunération.

NOTA 3 : La prime s'applique aux agents de réserve.

NOTA 4 : Les agents assurant des vols en vertu de R14 et en vertu des lettres d'entente n^{os} 18 et 22, peuvent également se porter volontaires pour une prime de prolongation.

20. Remplacement du nota après le paragraphe L28.01, comme suit :

La présente disposition s'applique à tout segment de vol dont la durée prévue ou révisée, le jour du départ, est de plus de huit heures (8 h), du départ à l'arrivée. L'équipage est autorisé à dormir pendant la pause PNC conformément à la politique de la Société, telle qu'elle est publiée dans ePub. Lorsque l'appareil est doté d'aires de repos de l'équipage, les membres d'équipage ne sont autorisés à dormir qu'à ces endroits. Cependant, les dispositions de R14 sur les aires de repos de l'équipage de même que les lettres d'entente n^{os} 18, 22 et 31 ne s'appliquent pas. Lorsqu'il n'y a pas d'aire de repos de l'équipage, les membres d'équipage sont autorisés à dormir à l'une des dernières places vendues. Leur siège doit être en position verticale ou inclinée seulement. En d'autres termes, les membres d'équipage ne sont pas autorisés à dormir en position allongée aux dernières places vendues. De plus, il leur est interdit de dormir dans toute autre rangée vide, ou encore dans un fauteuil ou une suite du service Super Affaires.

La disposition de L28.02 relative aux hôtels ne s'applique pas.

Air Canada et le SCFP conviennent de conclure des lettres d'entente comme suit :

1. Mutations

Air Canada étudie la possibilité de mettre en œuvre un moyen électronique qui permettrait au personnel de cabine de présenter une demande de mutation à une autre base, de retirer sa demande de mutation ainsi que de soumettre une réponse et d'obtenir une confirmation pour ce type de transaction. Si ce moyen est mis en œuvre, les alinéas et sous-alinéas 18.07.01, 18.07.01.01, 18.07.01.02, 18.07.02, 18.07.03, 18.07.04 et 18.07.05 doivent être modifiés, au besoin.

2. Politique sur les déplacements entre le domicile et le travail

Air Canada s'engage à intégrer une politique sur la navette, sous la forme décrite à l'annexe C, pour tous les membres du personnel de cabine qui voyagent par avion entre leur domicile et leur base aux fins de travail. Cette politique ne déroge aucunement aux droits des employés visés par la sentence arbitrale de la section IX appliquée par l'arbitre Keller le 14 septembre 2008, pour la période durant laquelle les employés ont bénéficié de ces droits.

3. Types d'appareil

Les parties s'entendent pour modifier la Convention collective afin de supprimer toute référence à des types d'appareils qui ne font plus partie du parc aérien de l'exploitation principale.

4. SPP

Les parties conviennent que si elles s'entendent sur les dispositions relatives au SPP, lesdites dispositions seront intégrées dans la Convention et seront pleinement en vigueur.

5. Les lettres d'entente, protocoles d'entente et protocole d'accord sont renouvelés comme suit :

Lettres d'entente n^{os} 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 35, sous réserve des dispositions du paragraphe 3 du protocole d'accord, 38, 39, 41, 43, 45, 46 et 47. Toutefois, les dispositions de ces lettres d'entente qui comportent une date d'expiration précise, y compris les dispositions qui doivent venir à échéance le 30 juin 2009 en même temps que la Convention collective de juin 2003, cesseront d'être en vigueur à cette date.

Protocole d'entente de restructuration du 29 mai 2003, protocole d'entente de restructuration du 18 mai 2004, protocole de règlement de restructuration du 18 juin 2004 et protocole d'accord du 18 juin 2004. Toutefois, les dispositions de ces protocoles qui comportent une date d'échéance précise, y compris les dispositions échéant le 30 juin 2009 avec la Convention collective de juin 2003, cesseront d'être en vigueur à cette date.

6. Lettre d'entente n° 20

La Société accepte de continuer d'appliquer les dispositions suivantes de l'ancienne lettre d'entente n° 20 pendant la durée de la Convention collective :

L20.01.05 – Tout ancien membre du personnel de cabine de Canadien International qui retourne à Air Canada et n'a pas encore reçu son premier uniforme de personnel de cabine d'Air Canada reçoit la totalité des coûts du premier uniforme.

L20.01.11 – Air Canada maintient le Comité de retraite de Canadien International conformément aux règles de ce régime de retraite jusqu'à ce que les deux (2) régimes soient fusionnés. Les dispenses de vol pour les membres du comité continuent d'être accordées selon les pratiques en vigueur.

7. Production de la Convention collective

Afin de conclure une convention collective « conviviale », prête à produire et à distribuer aux membres, conformément au paragraphe 19.11 de la Convention collective, les parties conviennent de former un comité composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie et de se réunir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification en vue d'avoir une Convention collective révisée d'ici la fin de 2010. Les parties doivent intégrer les protocoles d'accord de 2003, 2004 et 2009 dans la Convention collective. Ni l'une ni l'autre des parties n'est autorisée à réinterpréter ou à réécrire un libellé qui a été approuvé par signature ou ratifié. Tout différend sur le libellé exact d'un article peut être soumis à un processus de médiation avec l'aide du Service fédéral de médiation et de conciliation. Si la question n'est toujours pas réglée, elle doit être abordée au cours de la prochaine série de négociations en 2011.

Annexe B

LE PRÉSENT PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LA RETRAITE CONCLU EN DATE DU 22 JUIN 2009 (le « protocole d'entente sur la retraite »)

ENTRE :

AIR CANADA
(la « Société »)

ET :

L'ASSOCIATION DES PILOTES D'AIR CANADA (l'« APAC »)

ET :

LA CANADIAN AIRLINE DISPATCHERS ASSOCIATION (la « CALDA »)

ET :

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA (TCA-CANADA) et sa **SECTION LOCALE 2002** (les « TCA »)

ET :

LA DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, COMPOSANTE AIR CANADA
(le « SCFP »)

ET :

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE (l'« AIMTA »)

(l'APAC, les TCA, la CALDA, le SCFP et l'AIMTA collectivement les « Syndicats »)

ET :

LES PIONAIRS D'AIR CANADA (les « Pionairs »)

ATTENDU QUE la Société est le promoteur de dix (10) régimes de retraite à prestations déterminées agréés (les « régimes »);

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'une modification du niveau des obligations de capitalisation des régimes de retraite de la Société est cruciale;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'une réduction des obligations de capitalisation des régimes de retraite de la Société est nécessaire;

ATTENDU QUE les parties partagent l'objectif visant à préserver les prestations de retraite acquises;

PAR CONSÉQUENT, la Société, les Pionniers et les Syndicats conviennent de ce qui suit :

1. Un règlement doit être adopté en vertu de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* (le « **règlement spécial** »), stipulant les dispositions relatives au financement des parties a) et b) apparaissant ci-dessous.

a) 2009-2010

2. La Société n'a aucune obligation quant à, et ne doit pas verser, toute cotisation au titre des services passés pour les régimes pendant une période de vingt et un (21) mois. Plus précisément :

(a) sous réserve du paragraphe 2b) ci-dessous, une telle période sans cotisations doit commencer par le paiement spécial dont la date d'échéance est le 30 juillet 2009 pour le deuxième trimestre de 2009;

(b) au plus tard le 14 août 2009, un rajustement rétroactif relativement au paiement spécial pour le premier trimestre de 2009 sera effectué, lequel sera égal au plus élevé des montants, soit zéro (0) et :

i. la cotisation exigée pour le premier trimestre de 2009, en supposant que la Société s'écarte du règlement en vigueur, c'est-à-dire le *Règlement sur la capitalisation du déficit de solvabilité des régimes de pension d'Air Canada*, en 2009 pour ce qui est de tous les régimes restants et amortisse les déficits de solvabilité des régimes survenus en 2008 sur une période de dix (10) ans, lesquels ont été déterminés au moyen des évaluations actuarielles en date du 1^{er} janvier 2009; moins

ii. la cotisation au titre des services passés versée le 30 avril 2009 pour le premier trimestre de 2009, conformément aux évaluations actuarielles en date du 1^{er} janvier 2008.

b) 2011-2013

3. La somme des cotisations annuelles au titre des services passés pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013, en ce qui a trait aux déficits de solvabilité et aux dettes non provisionnées selon le principe de la continuité de l'exploitation, pour tous les régimes combinés doit être égale au moindre des deux (2) montants ci-dessous :

a) cent cinquante millions de dollars (150 M\$), cent soixante-quinze millions de dollars (175 M\$) et deux cent vingt-cinq millions de dollars (225 M\$) pour 2011, 2012 et 2013 respectivement;

b) la cotisation maximale permise au titre des services passés en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

La première cotisation au titre des services passés suivant la période de vingt et un (21) mois sans cotisations est due le 30 avril 2011, pour le premier trimestre de 2011.

4. La cotisation au titre des services passés décrite à la section 3 sera déterminée en fonction de chaque régime, c'est-à-dire que la cotisation à un régime en particulier sera proportionnelle au déficit de solvabilité de ce régime par rapport à la somme des déficits de solvabilité de tous les régimes, lesquels seront déterminés le 1^{er} janvier de chaque année. Tout déficit de solvabilité respectera ce qui suit :
 - a) est déterminé en soustrayant la valeur marchande ou la valeur axée sur la valeur marchande du régime au passif de solvabilité, tel qu'il a été convenu par l'actuaire de la Société; et
 - b) ne peut pas être inférieur à zéro (0) pour tout régime.

Par souci de clarté, si un régime présente un surplus de solvabilité, celui-ci doit être exclu de la répartition au prorata de la cotisation au titre des services passés.

5. La cotisation au titre des services passés est payée sous la forme de versements trimestriels égaux à chaque régime, durant une année financière du régime, sauf que la cotisation au titre de services passés déterminée dans une évaluation demeurera en vigueur jusqu'à la prochaine évaluation. Lorsque l'évaluation suivante est réalisée, un rajustement rétroactif sera effectué à la prochaine date de paiement prévue.
6. La cotisation au titre des services passés devant être effectuée durant une année financière du régime doit être versée tous les trimestres et est due trente (30) jours après la fin de la période pour laquelle la cotisation est payée.
7. Pendant la durée du présent protocole d'entente sur la retraite, la Société doit continuer à verser les cotisations au titre des services rendus exigées aux régimes.
8. La Société ne doit pas compenser ni réduire les cotisations décrites à la section 3 au moyen de tout gain actuariel, sauf dans la mesure où elles sont limitées par l'application du paragraphe 3(b).

c) 2014

9. Tout déficit de solvabilité ou toute dette non provisionnée selon le principe de la continuité de l'exploitation qui existent en date du 1^{er} janvier 2014 seront considérés comme être survenus en date du 1^{er} janvier 2014 et seront capitalisés par la suite, conformément à la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* ainsi qu'à tout autre règlement applicable.

d) Mise en œuvre des mesures d'allègement

10. Les parties doivent collaborer, agir avec diligence et prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre du présent protocole d'entente sur la retraite et à la réalisation de ses objectifs.

11. Les parties reconnaissent que la suspension des cotisations au titre des services passés pour la période initiale de vingt et un (21) mois et la modification apportée à la façon de déterminer le montant des cotisations au titre des services passés pour la période subséquente de trente-six (36) mois nécessitent l'adoption d'un règlement spécial. Sans restreindre la généralité de la section 10, la Société, les Pionniers et les Syndicats doivent collaborer en présentant les observations nécessaires au Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et au ministère des Finances afin de mener à bien l'adoption sans tarder, de sorte que son entrée en vigueur ait lieu au plus tard le 1^{er} juillet 2009, tout en respectant les principes suivants :
- a) les parties reconnaissent qu'il sera nécessaire de consulter les participants actifs non syndiqués des régimes et les anciens participants des régimes;
 - b) les mesures d'allègement décrites dans le présent document seront accordées si moins d'un tiers des bénéficiaires des régimes (autres que les participants actifs des régimes représentés par les Syndicats) s'y opposent;
 - c) après la ratification, la mise à exécution respective de ce protocole d'entente par les Syndicats sera considérée comme le consentement de leurs membres respectifs;
 - d) la Société doit fournir aux participants actifs non syndiqués des régimes et aux anciens participants des régimes un court document satisfaisant les parties concernées par cet accord (l'acceptation ne doit pas être refusée de façon déraisonnable) afin d'informer ces bénéficiaires des points saillants relatifs aux mesures d'allègement proposées, y compris les répercussions financières potentielles et le processus de consentement; et
 - e) la Société demande que les mesures d'allègement décrites dans le présent document s'appliquent à tous les régimes.
12. Il s'agit d'une condition du protocole d'entente sur la retraite, et le règlement spécial stipule qu'il ne doit pas y avoir d'exigence de fiducie en suspens en ce qui a trait aux régimes, sauf :
- a) si les cotisations que requiert l'application du protocole d'entente sur la retraite (autres que celles que l'article 19 prévoit) ne sont pas versées au régime au plus tard à la date limite ci-incluse;
 - b) en ce qui concerne les montants que la Société déduit de la rémunération des participants et qui ne sont pas versés au régime à l'échéance;
 - c) dans le but de fournir une certitude accrue, en ce qui a trait aux cotisations normales qui ne sont pas versées au régime à l'échéance.

13. Le protocole d'entente sur la retraite est également assujéti aux conditions suivantes :
- (a) Ni les Syndicats, ni le BSIF, ni toute autre autorité ayant compétence sur ces questions ne doit accepter ou appuyer les exigences de fiducie qui pourraient être posées en vertu de la loi actuelle avant l'adoption rétroactive au 1^{er} juillet 2009 du règlement spécial et des amendements aux règlements de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* qui pourraient être nécessaires pour l'entrée en vigueur dudit règlement. Sans limiter la portée générale de l'article 10, les Syndicats doivent collaborer avec la Société afin de demander et d'obtenir l'adoption du règlement ainsi que des lettres de confort, et ce, à la satisfaction de la Société, du BSIF et du ministère des Finances.
 - (b) La Société et tous les Syndicats doivent conclure un protocole d'entente sur le travail d'une durée de vingt et un (21) mois à partir de l'échéance de la dernière Convention collective.
 - (c) Dès que possible, et quoi qu'il adienne avant l'exécution de la lettre d'intention à laquelle on fait référence au paragraphe 13(d), la Société, les Pioniers et toutes les autres parties concernées par l'entente doivent interpellier conjointement le gouvernement du Canada, et les gouvernements des provinces que la Société déterminera, afin d'obtenir les garanties de financement décrites au paragraphe 13d).
 - (d) Au plus tard le 15 juillet 2009, la Société doit avoir conclu une lettre d'intention prévoyant l'obtention d'un financement supplémentaire d'au moins six cents millions de dollars (600 M\$) (le « crédit global ») et dont la forme et le contenu doivent satisfaire raisonnablement la Société.
 - (e) Gestion ACE Aviation Inc. doit s'engager à porter au moins cent millions de dollars (100 M\$) au crédit global, sous réserve de la levée d'une telle exigence par la Société dans son intérêt véritable.
 - (f) Groupe Aéroplan Inc. doit s'engager à porter au moins cent millions de dollars (100 M\$) au crédit global, sous réserve de la levée d'une telle exigence par la Société dans son intérêt véritable.
 - (g) La Société doit déployer des efforts raisonnables pour réaliser des économies appropriées dans les circonstances;
 - (h) La Société reconnaît la valeur constante de ses créneaux et veillera à ce que, dans le cadre du financement décrit au présent paragraphe 13, tout bien affecté en garantie n'incorpore pas ces créneaux à une entité de financement proposée qui n'est pas liée au gouvernement canadien (comme Exportation et développement Canada) ou selon ce qu'autorisera le ministre des Finances après avoir reçu les propositions des parties aux présentes. Le Ministre doit recevoir ces propositions dans les deux (2) jours ouvrables suivant le préavis à cet effet (les parties et M. James Farley doivent fournir l'adresse à laquelle faire parvenir ce préavis par messagerie, télécopieur, courrier électronique ou autre moyen électronique approprié). Enfin, le Ministre doit consulter M. James Farley pour recevoir sa recommandation avant de déterminer si une telle permission est appropriée dans les circonstances actuelles.
 - (i) L'autorisation du conseil d'administration de la Société doit être obtenue.

14. Bien qu'un régime dépende des mesures d'allègement décrites dans le présent document, la Société doit soumettre des rapports actuariels sur le régime au moins une (1) fois par année. Les méthodes et les hypothèses actuarielles employées sont à la discrétion de l'actuaire de chaque régime dans le respect des normes de l'Institut canadien des actuaires. Sous réserve de l'exécution d'un accord de confidentialité, la Société doit remettre une copie du rapport actuariel du régime, avant qu'il soit rendu public, aux parties suivantes : a) tous les comités de retraite, b) toutes les unités de négociation qui représentent des participants au régime, ainsi que c) les Pionniers et toute association non syndicale ou toute association constituée en personne morale qui représente des retraités ou des employés qui participent ou qui ont participé au régime.
15. La Société doit offrir un programme incitatif ponctuel de participation aux bénéficiaires en vertu duquel chaque employé actif de la Société en date de la ratification du protocole d'entente sur la retraite doit recevoir cinq cents dollars (500 \$), sous réserve que la Société réalise, pour l'exercice 2010, un bénéfice net en trésorerie après impôts d'au moins deux cent dix millions de dollars (210 M\$). Cette somme est payable (sous réserve des montants retenus applicables), dans un délai de trente (30) jours après la publication des états financiers vérifiés de la Société.
16. En cas d'abolition complète d'un régime au cours de la période où il est assujéti aux mesures d'allègement décrites dans le présent document, la Société doit financer tout déficit de solvabilité existant à la date d'abolition. Un tel déficit doit être remboursé sur une période maximale de cinq (5) ans suivant la soumission du rapport de cessation au BSIF et de son acceptation par ce dernier. Les obligations de la Société concernant le régime, décrites aux présentes, doivent être de même rang que toutes les réclamations non garanties et, pour une plus grande certitude, ne doivent être assujétiées à aucune exigence de fiducie ni à aucune autre priorité de rang.
17. Au plus tard le 1^{er} novembre 2009, la Société émettra un nombre d'actions de catégorie B équivalent à quinze pour cent (15 %) des actions ordinaires d'Air Canada (les « actions ») en faveur d'une fiducie établie au profit des participants aux régimes représentés par chaque unité de négociation. Les participations des unités de négociation dans la fiducie seront allouées comme suit :

	Participation allouée
TCA	12,58
AIMTA	35,96
APAC	31,65
SCFP	19,38
CALDA	0,43

Le fiduciaire doit être une personne acceptée par toutes les unités de négociation; en cas de désaccord, cette personne est nommée par l'honorable James Farley. Tant que le fiduciaire détient des actions attribuées à une unité de négociation :

- i. cette unité de négociation a le droit de recevoir une procuration du fiduciaire quant au nombre restant d'actions attribuées à une telle unité de négociation;
- ii. l'unité de négociation a le droit de demander au fiduciaire de faire vendre en totalité ou en partie les actions qui lui sont attribuées.

Le produit net de la vente des actions, y compris les dividendes ou le produit net de la cession (après les dépenses du fiduciaire), doit être transféré au fiduciaire des régimes (l'attribution est conforme aux indications de la section 4); il est reçu à titre de cotisation de l'employeur relativement aux déficits de solvabilité non remboursés, à condition qu'un tel montant ne réduise pas les cotisations minimales prévues à la section 3. La Société ne doit pas assumer de dépenses ni de coûts liés à la gestion de la fiducie, notamment en ce qui a trait au dessaisissement des actions ou à toute autre transaction pouvant concerner la fiducie, au-delà de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$) par année, pour les trois (3) premières années à partir de la date de création de la fiducie. La Société rembourse les frais sur présentation de factures.

18. Tant que le fiduciaire détient au moins deux (2 %) des actions ordinaires de la Société, il peut nommer un membre (qui ne peut être membre ou délégué d'un syndicat) du conseil d'administration de la Société, à condition que soit respecté le processus habituel de gouvernance de la Société relativement à la sélection et à la confirmation d'administrateurs. Le fiduciaire doit nommer ce membre selon les souhaits des unités de négociation auxquelles sont attribuées la majorité des actions détenues par la fiducie, le cas échéant (toute impasse sera réglée par l'honorable James Farley).
19. La Société ne doit faire aucune distribution à ses actionnaires avant le 31 décembre 2010, et ne fera aucune distribution au-delà des normes applicables aux sociétés du Canada, avant le 31 décembre 2013.

e) **Autres points**

20. Dans le cas où la Société est assujettie à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, à la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* ou à d'autres procédures semblables, le montant moindre entre i) la différence entre les cotisations aux régimes indiquées à la section 3 et les montants qui auraient été versés aux régimes en l'absence du protocole d'entente sur la retraite et du règlement spécial, et ii) le déficit de solvabilité des régimes en date de la plus récente évaluation, doit être considéré comme dû ou exigible conformément aux régimes respectifs. Toutefois, ce qui précède est assujetti à toute ordonnance de non-versement du tribunal ou à toute autre clause de suspension. Dans un tel cas, chaque syndicat et les Pionniers peuvent choisir de traiter toutes les modalités du présent protocole d'entente sur la retraite comme étant annulées et non contraignantes, à l'exception des sections 7, 16 et 19. Plus précisément, il n'y a aucune exigence de fiducie associée à toute obligation aux termes de la section 20, et rien aux présentes ne doit être interprété comme une exemption des obligations d'effectuer un tel paiement découlant d'une suspension d'instance ordonnée par un tribunal.
21. Le présent protocole d'entente sur la retraite fait partie des conventions collectives liant la Société aux Syndicats.
22. Le présent protocole d'entente sur la retraite doit cesser d'être en vigueur si le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) ou toute autre autorité exige une réduction des prestations acquises ou des cotisations à verser au titre des services rendus au cours de l'exercice, avant l'adoption du règlement spécial.
23. L'obligation de la Société de livrer les actions est assujettie à l'approbation des actionnaires, de la bourse ou des autorités réglementaires, si la loi l'exige. Si la Société est incapable d'obtenir une telle approbation, elle doit verser aux régimes une cotisation équivalant à quinze pour cent (15 %) de la valeur des actions, calculée à la date du présent protocole d'entente sur la retraite; le montant attribué à chaque régime est alors calculé conformément à la section 4.
24. Le présent protocole d'entente sur la retraite vient à échéance le 31 décembre 2013, à l'exception des sections 9 et 26, qui cesseront d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

25. Si les Syndicats ne signent pas tous du présent protocole d'entente sur la retraite, il doit lier néanmoins la Société et les signataires, à condition que d'autres syndicats aient le droit d'adhérer à cet accord subséquent.
26. Si un Syndicat négocie un protocole d'entente sur la retraite plus favorable que le présent protocole, une valeur proportionnelle équivalente ou plus de modalités avantageuses s'appliqueront aux parties qui ont signé le présent protocole d'entente sur la retraite.
27. À condition que les régimes affichent un déficit de solvabilité total d'au moins quinze millions de dollars (15 M\$) au 1^{er} janvier 2014, la Société accepte de verser aux régimes une somme supplémentaire de quinze millions de dollars (15 M\$), en plus du montant exigé pour 2014. Le montant attribué à chaque régime, calculé conformément à la section 4, sera versé au plus tard le 31 décembre 2014.
28. Tous les montants en dollars figurant dans le présent document sont en dollars canadiens (CA).
29. Tout différend sur l'interprétation du présent protocole d'entente doit être réglé par l'honorable James Farley, après que ce dernier aura obtenu les observations des parties, sur-le-champ ou comme il l'exigera.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé.

AIR CANADA

Par :

Nom :

Titre :

ASSOCIATION DES PILOTES D'AIR CANADA

Par :

Nom :

Titre :

CANADIAN AIRLINE DISPATCHERS
ASSOCIATION

Par :

Nom :

Titre :

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE
L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES
AUTRES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DU CANADA (TCA-
CANADA) et sa SECTION LOCALE 2002

Par :

Nom :

Titre :

DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN DU
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, COMPOSANTE AIR CANADA

Par :

Nom :

Titre :

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

Par :

Nom :

Titre :

PIONAIRES D'AIR CANADA

Par :

Nom :

Titre :

Annexe C

La nouvelle lettre d'entente qui suit s'ajoute à la Convention collective.

La présente lettre d'entente s'applique au personnel de cabine qui choisit de faire la navette en avion entre le lieu de sa résidence et sa base (« navetteur »).

Les navetteurs doivent se présenter au travail comme prévu. La responsabilité des frais de transport aérien et des frais divers associés au déplacement entre le domicile et le travail incombe exclusivement au navetteur.

Sous réserve de la conformité aux conditions suivantes, les navetteurs qui ne peuvent pas se présenter au travail comme prévu en raison de problèmes de transport (par exemple, irrégularité d'exploitation imprévisible, problèmes de maintenance de l'appareil, déclassement involontaire le jour du vol, équipage insuffisant ou restrictions de masse) ne feront pas l'objet de mesures disciplinaires, et leur indisponibilité n'est pas prise en compte dans le système de gestion de l'absentéisme de l'entreprise (SGAE).

1. Les navetteurs doivent s'inscrire, en personne, au programme du personnel faisant la navette auprès de leur chef de Base pour y participer.
2. Un navetteur doit avoir au moins un (1) vol initial et un (1) vol de remplacement. L'arrivée du premier vol doit être prévue au moins deux heures (2 h) avant l'heure d'inscription pour la prise de service. L'arrivée du vol de remplacement doit être prévue au moins trente minutes (30 min) avant l'heure d'inscription prévue. Les exigences ci-dessus ne dégagent pas le navetteur de sa responsabilité de faire preuve de jugement dans le choix des vols pour faire la navette entre son domicile et le travail. Par exemple, le fait de choisir de voyager une journée où de mauvaises conditions météorologiques sont annoncées ou une survente de places est prévisible ne serait pas considéré comme une preuve de bon jugement.
3. Les navetteurs qui ne peuvent être au travail comme prévu doivent immédiatement avertir l'Affectation des équipages et se présenter au chef de Base dès leur arrivée à la base.
4. Si un navetteur ne se présente pas au travail comme prévu, il est tenu de fournir à son chef de Base une copie des cartes d'accès à bord pour le vol initial et le vol de remplacement immédiatement à son arrivée à la base.
5. Dès qu'elle est prévenue qu'un navetteur n'est pas en mesure de se présenter au travail comme prévu, la Société peut réaffecter le navetteur conformément aux dispositions de la Convention collective ou le retirer des vols prévus.
6. Aux termes de l'alinéa 5.11.04, les navetteurs ne reçoivent ni rémunération ni crédit pour toute portion de la période de service pendant laquelle ils ne sont pas disponibles.
7. Les navetteurs qui ne peuvent se présenter au travail comme prévu et qui négligent de se conformer à la présente lettre d'entente peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires et leur indisponibilité peut être prise en compte dans le SGAE.

Le 22 juin 2009

Madame Katherine Thompson
Présidente de composante
SCFP – Composante Air Canada

Objet : Rémunération de la haute direction

Madame,

Comme convenu, la présente lettre confirme qu'entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 mars 2011, aucune amélioration ne doit être apportée aux contrats, aux régimes ou aux programmes qui déterminent la rémunération du chef de la direction et des vice-présidents généraux d'Air Canada.

De même, aucune amélioration ne doit être apportée aux prestations de pension des régimes de retraite du chef de la direction et des vice-présidents généraux d'Air Canada avant le 31 décembre 2013.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Calin Rovinescu
Président et chef de la direction

Le 22 juin 2009

Madame Katherine Thompson
Présidente de composante
SCFP – Composante Air Canada

Objet : Coûts des mesures d'allègement de la capitalisation des régimes de retraite obtenues en 2009 et négociations concernant le maintien de la paix sociale

Madame,

Air Canada remboursera au SCFP les dépenses et honoraires professionnels et connexes raisonnables liés à la négociation du protocole d'accord relatif aux mesures d'allègement du régime de retraite et du maintien de la paix sociale, jusqu'à concurrence de six cent quarante mille dollars (640 000 \$). Tous les montants présentés pour un remboursement doivent être accompagnés des factures, reçus ou documents similaires appropriés et transmis à Air Canada au plus tard le 1^{er} octobre 2009.

Tout autre arrangement concernant ces montants sera discuté et traité comme il convient.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Kevin Howlett
Premier vice-président – Relations avec les employés

Le 22 juin 2009

Madame Katherine Thompson
Présidente de la composante –Air Canada
Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien)
25, chemin Belfield
Etobicoke (Ontario)
M9W 1E8

Objet : Politique sur les congés pour motif familial

Madame,

Air Canada convient d'adopter la politique suivante qui sera affichée dans ePub :

Un employé peut demander un congé non rémunéré en raison d'un événement imprévu ou d'une urgence relative à la santé d'un membre immédiat de sa famille ou aux soins à lui prodiguer. Cet employé doit présenter sa demande à son chef de base ou au représentant de celui-ci dès que possible et préciser la durée prévue de son absence. Une demande de congé ne sera pas indûment refusée.

En cas d'événement imprévu, l'employé devra démontrer qu'il a pris des mesures raisonnables avant de demander un congé pour convenances personnelles. Une demande de congé pour motif familial ne sera pas indûment refusée.

NOTA : Aux fins de la présente politique, on entend par « famille immédiate » le conjoint (y compris le conjoint de fait), les enfants, le père, la mère, les grands-parents, les petits-enfants, les frères et sœurs de l'employé et de son conjoint, ainsi que les autres membres de la famille vivant avec l'employé.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Scott Morey
Vice-président – Relations du travail

c. c. Kevin Howlett, Air Canada

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE :

la Division du transport aérien du Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada
(le « SCFP » ou le « Syndicat »)

et

Air Canada (la « Société »)

Viabilité du régime de retraite

Les parties conviennent d'apporter les changements ci-après en vue d'aider à redresser la situation de la capitalisation du déficit de solvabilité des régimes de retraite :

1. Introduction d'une disposition dans le régime de retraite d'Air Canada et dans le régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par le SCFP auparavant au service des Lignes aériennes Canadien International Ltée (le « régime de retraite SCFP – Canadien ») au terme de laquelle les membres du régime représentés par le SCFP qui prennent leur retraite à partir de cinquante-cinq (55) ans obtiennent une pension non réduite, s'ils comptent au moins quatre-vingt-cinq (85) points et ont le consentement d'Air Canada. Cette disposition remplacerait les règles de calcul des prestations en cas de retraite anticipée.
2. Modification de la définition de l'âge admissible dans les deux régimes afin d'indiquer que celui-ci est désormais de soixante-cinq (65) ans; tout membre du régime représenté par le SCFP qui ne répond pas aux critères indiqués ci-dessus obtiendra une pension réduite par calcul actuariel en fonction de l'âge admissible s'il prend une retraite anticipée, y compris en ce qui concerne les années de service effectuées aux Lignes aériennes Canadien International Ltée.
3. Ajout d'une disposition dans la Convention collective indiquant qu'Air Canada ne refusera pas aux membres du régime représentés par le SCFP qui prennent leur retraite à partir de cinquante-cinq (55) ans une pension non réduite du régime de retraite des employés d'Air Canada ou du régime de retraite SCFP – Canadien, s'ils comptent au moins quatre-vingt-cinq (85) points.
4. Les membres du régime de retraite SCFP – Canadien qui se sont joints au régime à compter du 1^{er} janvier 2007 continueront d'être régis par les règles actuelles de ce régime et ne seront pas assujettis aux dispositions relatives à la retraite anticipée décrites aux points 1 et 2 ci-dessus.
5. Ajout d'une disposition dans la Convention collective indiquant qu'Air Canada consentira à ce que les membres du régime représentés par le SCFP qui doivent involontairement quitter leur emploi reçoivent une pension non réduite à la date où ils auraient atteint cinquante-cinq (55) ans et quatre-vingts (80) points, sans projection au titre du service. Il s'agit par exemple des membres qui :
 - a. décèdent avant leur cessation d'emploi ou leur retraite,
 - b. cessent d'exercer leur emploi ou prennent leur retraite en raison d'une invalidité permanente totale,
 - c. démissionnent en raison d'une maladie en phase terminale,
 - d. sont congédiés par la Société sans motif valable.
6. Les dispositions décrites ci-dessus entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

7. Les réductions dont il est question dans la présente entente sont assujetties à l'approbation du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Le SCFP appuiera la demande d'Air Canada auprès du BSIF afin d'obtenir l'approbation des changements apportés aux régimes de retraite indiqués ci-dessus.

Signé en ce 1^{er} jour d'août 2011 à Toronto (Ontario).

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE :

LA DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
COMPOSANTE AIR CANADA
(le « SCFP » ou le « Syndicat »)

et

AIR CANADA
(« Air Canada » ou la « Société »)

Niveau de cotisation de retraite et Lettre d'entente n° 30

ATTENDU QUE le Syndicat et la Société (les « parties ») ont conclu un protocole d'accord en vue d'établir certaines conditions relatives aux régimes de retraite applicables aux employés au sein de l'unité de négociation représentés par le Syndicat (la « lettre d'entente n° 30 »);

ATTENDU QUE les articles 9 et 17/18¹ de la lettre d'entente n° 30 stipulent que les employés d'Air Canada représentés par le SCFP (comme ils sont définis dans la lettre d'entente n° 30) et les employés anciennement au service des Lignes aériennes Canadien International représentés par le SCFP (comme ils sont définis dans la lettre d'entente n° 30) ont été tenus de cotiser au régime à hauteur de 4,5 %/6 %, respectivement, conformément à la convention de retraite (comme elle est définie dans la lettre d'entente n° 30);

ATTENDU QUE conformément aux articles 9 et 17/18 de la lettre d'entente n° 30, les parties ont convenu de recourir à l'arbitrage afin de déterminer si le niveau de cotisation doit demeurer à 4,5 %/6 %, comme le demande le Syndicat, ou être augmenté à 5,25 %/6 %, comme le demande la Société (la « question de la cotisation »);

ATTENDU QUE depuis avril 2011, les parties négocient une nouvelle convention collective;

ET ATTENDU QUE comme l'arbitrage relatif aux articles 9 et 17/18 de la lettre d'entente n° 30 n'a pas eu lieu, les parties ont convenu de conclure la présente entente (« l'entente »);

POUR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante du présent protocole d'entente.
2. La question de la cotisation doit être soumise à un arbitre conformément aux points 9 et 17/18 de la lettre d'entente n° 30. L'arbitre doit être mutuellement acceptable. L'arbitrage devra débuter au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la ratification de la Convention collective, en vigueur à compter du 1^{er} avril 2011. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail en désignera un.
3. Si l'arbitre décide que le niveau de cotisation doit être augmenté à 5,25 %/6 % (le « niveau de cotisation augmenté »), le niveau de cotisation augmenté est rétroactif au 1^{er} avril 2011. Il n'y aura pas rétroactivité au 1^{er} juillet 2005.

4. La présente entente ne porte atteinte à aucune position prise par le Syndicat, y compris celle selon laquelle l'arbitrage est inopportun et les questions juridiques définies aux deuxième et troisième phrases des points 9 et 17/18 sont échues, sont non arbitrables et ont été abandonnées.
5. Air Canada se chargera de la rédaction des modifications apportées aux dispositions du régime de retraite de ses employés et du régime de retraite de ses employés représentés par le SCFP et auparavant au service des Lignes aériennes Canadien International Ltée et ainsi que de tout autre document requis pour la mise en œuvre de la décision de l'arbitre.

Signé en ce 1^{er} jour d'août 2011 à Toronto (Ontario).

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE :

la Division du transport aérien du Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada
(le « SCFP » ou le « Syndicat »)

et
Air Canada
(la « Société »)

Décision de l'arbitre Burkett en ce qui concerne le régime de retraite pour les nouveaux employés représentés par le SCFP

1. En ce qui concerne les conventions de retraite applicables aux membres du PNC embauchés après la date de ratification de ce protocole d'accord, la décision rendue le 16 septembre 2011 par les arbitres Kevin M. Burkett, Randy Bauslaugh et Hugh Mackenzie — dans l'affaire sur l'arbitrage des offres finales relatives au régime de retraite pour le nouveau personnel, entre Air Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2002 — s'applique.
2. En cas de désaccord quant à l'application de la décision rendue le 16 septembre 2011, ou de différend sur l'interprétation ou l'application de l'article 1 ci-dessus, la question sera soumise à l'arbitre Burkett.

PROTOCOLE DE RÈGLEMENT

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)
(« le Syndicat »)

et-

AIR CANADA
(« la Société »)

Trousses de demande de programme de vols imprimées

ATTENDU QUE le Syndicat a présenté le grief CHQ-10-32 portant sur la réduction du nombre de trousse de demande de programme de vols imprimées;

ET ATTENDU QUE le Syndicat et la Société (« les parties ») souhaitent conclure un accord global et définitif sur toutes les questions liées à ce grief selon les modalités énoncées dans le présent protocole de règlement (« le protocole »);

POUR CES MOTIFS, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le grief est retiré et abandonné de façon permanente.
2. La Société fournira au personnel de cabine des exemplaires imprimés de ce qui suit :
 - a. Liste de tous les courriers à la base.
 - b. Attribution des congés annuels et des jours fériés.
 - c. Dates et heures des cours de formation prévus.
 - d. Dépenses pour chaque courrier.
 - e. Taux d'indemnité de repas.
 - f. Nombre maximal d'heures programmées applicable (de quatre-vingts heures à quatre-vingt-cinq heures [de 80 h à 85 h]).
 - g. Nombre prévu de programmes de vols normaux et de programmes réserve pour chaque classe.
 - h. Tableaux de calcul au prorata.
3. Le nombre de trousse imprimées, dont le contenu est décrit au point 2 ci-dessus, correspondra à trente pour cent (30 %) des membres d'équipage en service actif de chaque base.
4. À la demande de l'une ou l'autre partie, la question de l'utilisation des trousse imprimées sera inscrite à l'ordre du jour d'une réunion SPDG dans le but de contribuer à la création d'un milieu de travail respectueux de l'environnement.
5. Les membres d'équipage pourront continuer d'accéder aux trousse dans le portail d'Air Canada et en imprimer des exemplaires supplémentaires.
6. Le présent protocole constitue le règlement définitif et complet du grief CHQ-10-32. De plus, le Syndicat convient qu'il ne présentera pas d'autre grief ou n'entamera pas de procédures devant tout arbitre, juge, arbitre de griefs, commission ou tribunal s'y rapportant.
7. Le protocole est conclu sous réserve et sans précédent en ce qui a trait aux problèmes existants ou à

ceux qui pourraient survenir entre le Syndicat et la Société.

SIGNÉ en ce _____^e jour de _____ 2011, à Toronto (Ontario).

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

LA DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
COMPOSANTE AIR CANADA
(le « Syndicat »)

et

AIR CANADA
(la « Société »)

Dispenses de vol dans le Système de programmation préférentielle (SPP)

ATTENDU QUE, par suite de la décision de l'arbitre Teplitsky selon laquelle le Système de programmation préférentielle (le « SPP ») était entièrement mis en œuvre le 6 juin 2006, le Syndicat et la Société (les « parties ») se sont réunis pour établir le nombre de dispenses de vol à plein temps dans le SPP accordées à l'avenir;

ATTENDU QUE les parties n'ont pas été en mesure de régler la question du nombre de dispenses de vol à plein temps dans le SPP;

POUR CES MOTIFS, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La question du nombre de dispenses de vol à plein temps dans le SPP accordées à l'avenir est soumise à l'arbitre Teplitsky, qui la tranchera conformément au point 4 de l'alinéa R4.01.03, et ce, dans les deux (2) mois suivant la ratification de la Convention collective, en vigueur en date du 1^{er} avril 2011.

Signé en ce 1^{er} jour d'août 2011 à Toronto (Ontario).

Révision du point 2 du protocole d'accord du 20 septembre 2011

Nonobstant les dispositions du point 1 ci-dessus, les parties conviennent de réduire le nombre de dispenses de vol à plein temps dans le SPP à 3,5 à compter du 1^{er} janvier 2012.

PROTOCOLE D'ACCORD

entre

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)
(« le Syndicat »)

et-

AIR CANADA
(« la Société »)

(Dispenses de vol pour le service Santé et sécurité avec prise en charge par la Société)

ATTENDU QUE le Syndicat et la Société (les « parties ») ont conclu un protocole d'entente le 22 juin 2009 relativement aux dispenses de vol pour le service Santé et sécurité avec prise en charge par la Société (l'« entente de 2009 »);

ATTENDU QUE l'entente de 2009 et la Convention collective pertinente (la « Convention collective ») ont expiré le 31 mars 2011;

POUR CES MOTIFS, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'entente de 2009 est prolongée i) jusqu'à ce que le médiateur-arbitre rende une décision en vertu de l'accord-cadre du 21 avril 2009 sur la médiation et l'arbitrage ou ii) jusqu'à la date d'échéance convenue de la Convention collective en vigueur en date du 1^{er} avril 2011, selon la première de ces éventualités.
2. Exception faite des dispositions liées au paiement des salaires, l'entente de 2009 cesse d'être en vigueur à la première des deux (2) dates prescrites au point 1.
3. Le protocole est conclu sous réserve et sans précédent en ce qui a trait aux problèmes existants ou à ceux qui pourraient survenir entre le Syndicat et la Société.

PROTOCOLE D'ACCORD

entre

Air Canada
(« la Société »)

et

le Syndicat canadien de la fonction publique, composante Air Canada
(le « Syndicat »)

Mise en œuvre du module relatif à la réserve du Système de programmation préférentielle

ATTENDU QUE les parties conviennent de mettre en œuvre le module relatif à la réserve du Système de programmation préférentielle (« SPP »), lequel est en place depuis le mois programmé de juin 2006;

ET ATTENDU QUE les parties se sont entendues sur des éléments précis relativement à la programmation de la réserve qu'elles ont présentés ensemble au fournisseur;

ET ATTENDU QUE la programmation de la réserve au moyen du SPP du fournisseur satisfait aux demandes soumises;

ET ATTENDU QUE les parties conviennent d'apporter les modifications suivantes à la Convention collective afin de mettre en œuvre le module relatif à la réserve du SPP;

1. Traitement consécutif – Les programmes réserve sont créés après l'établissement de tous les programmes de vols normaux.

2. Rotation des jours de réserve – La réserve continue de consister en des jours de réserve avec astreinte et des jours de réserve sur appel en blocs successifs, « R » désignant la réserve avec astreinte, et « C », la réserve sur appel.

3. Demande par défaut – Une demande de programme réserve par défaut distincte est requise. Si aucune demande de programme réserve normal n'est remplie avant la fin de la période de demande, le SPP établit un programme réserve au moyen de la demande par défaut au dossier. **Les dispositions de la Convention collective ci-après sont modifiées comme suit :**

a. R4.02.01 Nota II – Un agent peut présenter une demande par défaut générale pour un programme de vols normal et/ou un programme réserve. Si aucune demande de programme de vols normal ou de programme réserve n'est inscrite au dossier, le SPP attribue un programme de vols normal ou un programme réserve disponible.

b. R4.02.01 Nota III – Un agent qui omet de présenter une demande ou dont la demande est irrecevable se voit attribuer par le SPP tout programme de vols normal ou programme réserve disponible dans sa classe.

4. Interface du demandeur – Les requêtes de la demande de programme réserve permettent de demander des jours de repos ou une certaine alternance de jours de réserve et de jours de repos.

a. Types de requêtes de jour de repos

- i. Requête *Prefer Off* associée à des jours précis
- ii. Requête *Prefer Off* associée à un intervalle de dates
- iii. Requête *Prefer Off* associée à un intervalle de dates inversé
- iv. Requête *Prefer Off* associée à un ou plusieurs jours de la semaine
- v. Option *All or Nothing* applicable à l'intervalle de dates

b. Formule – Un employé peut préciser une formule comprenant un nombre minimal ou maximal de jours de réserve et de repos. La formule permet au demandeur de faire en sorte que son programme réserve comprenne une certaine alternance de jours de réserve et de jours de repos.

c. Jours de repos garantis – Nombre maximal de jours de repos garantis demandés (option *Set Condition*)

- i. Un employé peut demander entre deux (2) et tout au plus onze (11) jours de repos garantis.
- ii. La valeur par défaut est de six (6) jours de repos garantis.

- iii. En cas de programme réserve partiel pendant un mois programmé, les nombres minimal et maximal de jours de repos garantis sont calculés au prorata conformément au tableau de calcul aux fins de la réserve indiqué ci-après. Un employé qui demande un nombre de jours de repos garantis supérieur au maximum admis se voit attribuer le nombre de jours de repos garantis admissible établi en fonction du tableau de calcul.

5. Attribution des jours de repos – Conformément aux demandes des deux parties au fournisseur, les jours de repos sont attribués comme suit :

a. Nombre total de jours de repos – Programme réserve – Conformément au paragraphe 8.06, un titulaire de programme réserve a droit à treize (13) jours de repos par mois programmé de trente (30) à trente-deux (32) jours et quatorze (14) par mois programmé de trente-trois (33) jours. En cas de programme réserve partiel, le nombre de jours de repos attribué est établi en fonction du tableau de calcul ci-joint.

b. Jours de repos garantis – Tous les jours de repos garantis sont attribués/octroyés après l'établissement du programme réserve réglementaire en convertissant des jours de repos en jours de repos garantis.

- i. Jusqu'à trois (3) séries de jours de repos garantis sont attribués.
- ii. Le SPP convertit les jours de repos en jours de repos garantis selon l'ordre de préférence jusqu'à ce que le nombre de jours de repos garantis demandés soit atteint, à moins que l'ajout d'un jour de repos garanti donne lieu à plus de trois (3) séries de jours de repos garantis.
- iii. L'ordre de préférence est fonction des requêtes *Prefer Off* formulées par l'employé dans sa demande de programme réserve. Si l'employé ne demande aucun jour de repos garanti, il en reçoit six (6) par défaut.

c. Nombre minimal de jours de repos – Programme réserve – Les programmes réserve comprennent au moins deux (2) jours de repos consécutifs.

Nota : Malgré ce qui précède, un programme réserve peut comprendre moins de deux (2) jours de repos au début et à la fin d'un mois programmé afin de faciliter la création d'un programme réserve réglementaire.

6. Attribution des jours de réserve – Conformément aux demandes des deux parties au fournisseur, les jours de réserve sont attribués comme suit :

a. Nombre maximal de jours de réserve – Les programmes réserve comprennent :

- i. Un maximum de six (6) jours de réserve consécutifs par période de sept (7) jours civils.
- ii. Un minimum de quatre (4) jours de repos consécutifs par période de quatorze (14) jours civils.

b. Nombre minimal de jours de réserve – Les programmes réserve comprennent au moins trois (3) jours de réserve consécutifs.

Nota : Malgré ce qui précède, un programme réserve peut comprendre moins de trois (3) jours de réserve au début et à la fin d'un mois programmé afin de faciliter la création d'un programme réserve réglementaire.

7. La Convention collective est modifiée comme suit :

a. R2.08

- i. Suppression de la note suivant le paragraphe R2.08 ...*(les alinéas R2.08.01 et R2.08.02 n'entreront pas en vigueur avant la deuxième phase de mise en œuvre du SPP, lorsque l'option Waive sera offerte).*
- ii. Modification de la note suivant l'alinéa R2.08.02 comme suit :
Seul un titulaire de programme de vols normal peut renoncer aux dispositions des alinéas R2.08.01 et R2.08.02 (y compris pour des courriers chevauchant entre deux [2] programmes de vols ou entre un programme réserve et un programme de vols). Un agent à qui est attribué/octroyé un programme réserve ne peut renoncer aux dispositions des alinéas R2.08.01 et R2.08.02

b. Suppression du paragraphe R8.07.01

Les programmes réserve contiennent les combinaisons suivantes de jours de repos consécutifs et indiquent les jours de repos garantis :

Formule (1) – 7, 2, 2, 2; le groupe de sept (7) est indiqué comme assuré.

Formule (2) – 4, 4, 3, 2; le groupe de quatre (4) est indiqué comme assuré.

Formule (3) – 4, 3, 3, 3; le groupe de quatre (4) et un des groupes de trois (3) sont indiqués comme assurés.

c. Suppression de 138.07.02

Avant le début d'un mois programmé et l'affectation au dernier vol du mois précédent, un agent PEUT convertir une série supplémentaire de jours de repos en jours de repos garantis. Le Centre des ressources PNC doit être avisé par écrit de ce choix, qui sera respecté quelles que soient les exigences du service.

NOTA I : Une fois la série supplémentaire de jours de repos garantis approuvée, elle ne peut être modifiée qu'en vertu du paragraphe R8.08.

NOTA II : Si un agent ne demande pas une série supplémentaire de jours de repos garantis dans les délais prescrits ci-dessus, il perd son droit de le faire pour le reste du mois programmé.

d. R8.14

i. Suppression des alinéas R8.14.01 à B8.14.04

R8.14.01 Les combinaisons de programmes de vols comprennent les combinaisons de jours de congé indiquées en R8.07 et indiquent la classe et les postes déclarés pour chaque programme.

R8.14.02 Les programmes sont établis de façon à maximiser les variations de chaque combinaison et contiennent un pourcentage convenu de chaque combinaison qui tient compte de la demande locale et des besoins d'effectifs. Le pourcentage de chaque combinaison est déterminé localement par le Centre des ressources PNC et le président de la section locale.

R8.14.03 Au moins cinq pour cent (5 %) des programmes contiennent une série de jours de repos garantis en début de mois programmé et cinq autres pour cent (5 %), en fin de mois programmé.

NOTA : Au moins un (1) programme de chaque catégorie contient une série de jours de repos GARANTIS en début et en fin de programme, à moins que le nombre d'agents de la classe soit inférieur à cinq (5).

R8.14.04 Pour offrir un certain choix de programmes aux agents les moins anciens, le total des programmes déclarés est d'au moins dix pour cent (10 %) supérieur aux niveaux de réserve publiés. Cette méthode est appliquée à chaque classe. Si le nombre d'agents de réserve de chaque classe ne dépasse pas dix (10), au moins un programme de plus que le nombre requis est publié.

ii. L'alinéa R8.14.05 demeure inchangé. Les programmes réserve contiennent des séries de jours de réserve sur appel et de jours de réserve avec astreinte en alternance.

8. L'arbitre Martin Teplitsky reste compétent pour ce qui est de la mise en œuvre, de l'application ou de l'interprétation du présent protocole d'accord ainsi que des dispositions connexes en vertu de la Convention en vigueur.

9. Les dispositions de la Convention collective s'appliqueront aux programmes réserve après la mise en œuvre de la programmation de la réserve avec le SPP. Si, toutefois, des dispositions du présent protocole d'entente diffèrent de certaines dispositions de la Convention collective, le présent protocole prévaut.

Signé à l'aéroport JPR-YYZ le 5 mars 2009

Pour Air Canada

Pour la composante Air Canada du SCFP

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE :

**le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
composante Air Canada
(le « SCFP » ou le « Syndicat »)**

et

**Air Canada
et
le transporteur à faibles coûts (nom à déterminer)
(« la Société »)**

TRANSPORTEUR À FAIBLES COÛTS (TFC)

Préambule

Étant donné que la Société a annoncé son intention de lancer un nouveau TFC, dont l'un des objectifs fondamentaux est de concurrencer d'autres TFC enregistrés au pays et assurant des services dans les marchés nord-américains et internationaux, la Société et le Syndicat souhaitent établir une structure de relations de travail visant le personnel de cabine qui travaillera pour le TFC.

La portée et les détails complets des conditions d'emploi régissant le TFC seront présentés dans un avenant annexé à la convention collective régissant l'exploitation principale. Cet avenant comportera sa propre date d'expiration. Advenant un conflit de travail au sein de l'exploitation principale ou du TFC, l'employeur ne peut affecter le personnel de cabine de l'exploitation principale au TFC, ou vice-versa.

Toutes les parties conviennent de ce qui suit :

1. Reconnaissance du Syndicat

La Société reconnaît le **Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)** comme l'unique agent négociateur de l'ensemble du personnel de cabine du TFC, conformément à l'acte d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations du travail au **SCFP aux fins de représentation de l'ensemble du personnel de cabine d'Air Canada** en vertu du *Code canadien du travail*.

Air Canada, le TFC et le Syndicat conviennent de ne pas présenter de demande en vertu du paragraphe 18.1 du *Code canadien du travail* relativement à la restructuration de l'unité de négociation représentant le personnel de cabine au sein d'Air Canada ou du TFC.

Les parties reconnaissent qu'une seule unité de négociation constituée de tout le personnel de cabine d'Air Canada, y compris celui employé par le TFC.

La Société donnera l'occasion au Syndicat, à un moment mutuellement acceptable, de rencontrer tout le personnel de cabine du TFC durant sa formation initiale, mais au plus tard une semaine après le début de celle-ci, afin de présenter la convention collective ainsi que les modalités convenues en ce qui concerne les conditions de travail, les salaires, etc.

Si une autre partie présente une demande ou remet en question la pertinence de l'unité de négociation pour le personnel de cabine d'Air Canada ou le TFC, la Société et le TFC appuieront le Syndicat, sur toutes les tribunes, dans la justification du bien-fondé de la structure de l'unité de négociation.

2. Conditions générales et conditions de travail

a) Équipage

L'équipage de tout vol exploité par le TFC doit être affecté conformément aux exigences réglementaires minimales établies par Transports Canada.

b) Barème des salaires

Il y aura une progression sur cinq ans commençant le premier jour de l'affectation suivant la réussite de la formation, comme suit :

Année	Taux horaire
1	22,99 \$
2	24,04 \$
3	26,15 \$
4	32,92 \$
5	36,03 \$

c) Restrictions applicables au TFC

1. Mandat du TFC

Le mandat du TFC sera limité au segment de marché à la recherche de transport aérien à faibles coûts. Le TFC ne vise pas à assurer des liaisons de l'exploitation principale que la Société considère comme financièrement viables.

2. Classes de service

Les appareils affectés au TFC auront une configuration tout économique et/ou économique supérieure.

3. Régime de retraite

Le régime de retraite du personnel de cabine du TFC doit être celui des nouveaux employés de l'exploitation principale.

Le reste des conditions générales et des conditions de travail du personnel de cabine employé par le TFC doit être négocié et intégré à l'avenant. De plus, l'avenant comprendra la liste des articles de la convention collective régissant l'exploitation principale qui, par entente mutuelle entre les deux parties, s'appliquent aux deux ententes.

Processus d'arbitrage exécutoire (négociation initiale de l'avenant seulement)

Les parties acceptent de se rencontrer au cours de la semaine du 25 novembre 2012 pour parvenir à une entente relative au premier avenant. Si le Syndicat et la Société ne parviennent pas à s'entendre sur une modalité ou une condition d'emploi en particulier avant le 28 novembre 2012, les parties conviennent (pour cette fois seulement) de soumettre le ou les points en litige portant précisément sur le TFC à un processus d'arbitrage exécutoire. Les parties doivent approuver conjointement la sélection de l'arbitre. Si elles n'y arrivent pas, elles doivent demander au ministre du Travail, au plus tard le 7 décembre 2012, d'en nommer un.

Pour prendre sa décision, l'arbitre doit se baser sur la lettre d'entente n° 44, paragraphes 8, 9 et 10, de la convention collective régissant l'exploitation principale. Afin de prendre sa décision, l'arbitre doit se fonder sur l'un des objectifs fondamentaux du TFC, c'est-à-dire

concurrencer d'autres TFC enregistrés au pays. Toute modalité expressément mentionnée dans le présent protocole d'accord a été adoptée et ne peut faire l'objet d'un arbitrage exécutoire.

Structure du Syndicat dans le cadre du processus de négociation et de ratification

La durée de l'avenant est déterminée par l'arbitre et l'avenant continue ensuite à engager les parties d'année en année, sauf si l'une d'elles avise l'autre par écrit de son désir de le réviser et que celle-ci y consent. Le cas échéant, l'avenant reste pleinement en vigueur pendant la durée des négociations visant la conclusion d'un nouvel avenant.

Par la suite, l'avenant est négocié par un comité formé de dirigeants locaux du TFC et du président de la composante Air Canada. Ce comité négocie les conditions générales de l'avenant régissant le TFC, et toutes les modifications doivent être ratifiées par les membres travaillant pour le TFC. Les employés de l'exploitation principale ne participent pas au scrutin de ratification de l'avenant régissant le TFC. Les employés du TFC ne participent pas au scrutin de ratification de la convention collective régissant l'exploitation principale.

3. Sécurité d'emploi du personnel de cabine de l'exploitation principale

Si un membre du personnel de cabine de l'exploitation principale choisit d'être muté au TFC avant tout licenciement, un poste doit être vacant au sein du TFC; le membre conserve le même salaire horaire, et ses avantages sociaux, son régime de retraite et son ancienneté sont maintenus. En outre, le membre du personnel de cabine muté peut recevoir un salaire plus élevé s'il travaille assez longtemps pour le TFC pour être admissible à une augmentation salariale, conformément au barème des salaires du TFC. Lorsqu'un poste se libère à l'exploitation principale, le membre du personnel de cabine doit réintégrer l'exploitation principale avec tous ses droits prévus par la convention collective régissant l'exploitation principale, y compris, sans s'y limiter, ceux qui sont établis à l'article 17 de cette convention. Au moment de réintégrer l'exploitation principale, son salaire correspond à l'échelle salariale appropriée en fonction du nombre total des années de service accumulées (au sein du TFC et de l'exploitation principale). En plus des modalités prévues à la lettre d'entente n° 23, la Société envisagera un programme de départ volontaire destiné au personnel de cabine de l'exploitation principale.

4. Portée

Les modalités établies à l'issue du processus d'arbitrage exécutoire indiqué ci-dessus ne peuvent être moins avantageuses que celles accordées à l'APAC en ce qui concerne la portée définie aux alinéas A74.01.04, A74.01.05 et A74.01.07 de la convention collective de l'APAC.

Signé en ce 2^e jour de **novembre 2012** à Toronto, en Ontario

POUR LE SYNDICAT :

Syndicat canadien de la fonction publique	Composante Air Canada – SCFP
Signature :	Signature :

POUR LA SOCIÉTÉ :

Air Canada :
Signature :

Blank cover page