

Convention Collective

Entre



Et

Le SCFP-SRCAQ section locale 5490



SYNDICAT RÉGIONAL DES COMPAGNIES AÉRIENNES DU QUÉBEC

SRCAQ

Table des matières

ARTICLE 1 - INTRODUCTION	5
1.1 PRÉAMBULE.....	5
1.2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	5
1.3 OBLIGATIONS DU SUCESSEUR ET DU CHANGEMENT D'ACTIVITÉS.....	5
1.4 MODIFICATIONS DES OPÉRATIONS.....	5
1.5 LA CONVENTION COLLECTIVE	6
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	9
3.1 AGENT NÉGOCIATEUR.....	9
3.2 COTISATION SYNDICALE DES PNC	10
3.3 ACCÈS À L'INFORMATION.....	10
3.4 LIBÉRATION SYNDICALE.....	10
3.5 LIBÉRATION SYNDICALE POUR LES OFFICIERS DU SYNDICAT.....	11
3.6 COMITÉ RELATION DE TRAVAIL.....	11
3.7 AFFICHAGE	12
3.8 ENTREVUE / RENCONTRE EMPLOYÉ / DISCIPLINE	12
3.9 DOSSIER EMPLOYÉ	12
ARTICLE 4 - ANCIENNETÉ.....	13
4.1 ANCIENNETÉ DES PNC.....	13
4.2 ANCIENNETÉ DES DIRECTEURS DE VOL.....	13
ARTICLE 5 - HORAIRE RÉDUIT	14
5.1 MINI BLOC	14
5.2 PROGRAMME 14	14
ARTICLE 6 - UNIFORME.....	15
6.1 COMPLÉMENT D'UNIFORME.....	15
6.2 REMPLACEMENT DE L'UNIFORME	16
6.3 INDEMNITÉS D'UNIFORME.....	17
6.4 COMITÉ DES UNIFORMES.....	17
6.5 UNIFORME DE MATERNITÉ	17
6.6 PERTE ET DOMMAGE DE BAGAGES.....	17
ARTICLE 7 - VACANCES ET JOURS FÉRIÉS.....	18
7.1 DROIT AUX VACANCES	18
7.2 JOURS FÉRIÉS.....	19

7.3	HEURES DE VACANCES	20
7.4	JOURS DE VACANCES VERSUS GDO.....	20
7.5	TRAVAILLER UN JOUR DE VACANCES	20
ARTICLE 8 - AFFECTATION ET PLANIFICATION DES ÉQUIPAGES.....		20
8.1	EFFECTIF À BORD.....	20
8.2	SOUMISSION DEMANDE POUR LES HORAIRES (BIDS).....	21
8.3	DÉBUT DE LA PÉRIODE EN DEVOIR.....	21
8.4	AVIS DE RETARD IMPRÉVU	21
8.5	DÉBUT DE LA PÉRIODE EN DEVOIR RETARDÉE – À L’EXTÉRIEUR DE LA BASE	22
8.6	RETARD INDÉFINI	22
8.7	PÉRIODE EN DEVOIR.....	22
8.8	PROLONGATION DE LA PÉRIODE EN DEVOIR PROGRAMMÉE	23
8.9	PÉRIODE EN DEVOIR SEGMENTÉE (Split Duty).....	23
8.10	RETRAIT DE VOL / RÉAFFECTATION.....	23
8.11	PÉRIODE DE REPOS MINIMALE	24
8.12	RENONCER À LA PÉRIODE DE REPOS À LA BASE DOMICILIAIRE.....	25
8.13	MISE EN PLACE (DEADHEAD)	25
8.14	JOURNÉES DE CONGÉ GARANTIES (GDO)	27
8.15	JOURNÉES DE CONGÉ GARANTIES INTOUCHABLES (GOLDEN GDO).....	27
8.16	JOURNÉE BLANCHE (GRAY DAY).....	28
8.17	PÉRIODE DE RÉSERVE	28
8.18	ÉCHANGES / CESSIONS DE VOL	29
ARTICLE 9 - HEURES DE MALADIE.....		29
9.1	HEURES CALCULÉES POUR MALADIE	29
9.2	ADMISSIBILITÉ	30
9.3	PROCÉDURE DE RETOUR AU TRAVAIL.....	30
9.4	CONGÉ DE MALADIE HORS BASE	30
ARTICLE 10 - CONGÉ AUTORISÉ (SANS SOLDE)		31
10.1	CONGÉ SANS SOLDE POUR CONVEVANCE PERSONNELLE	31
10.2	AVANTAGES SOCIAUX PENDANT UN CONGÉ SANS SOLDE	31
10.3	EXERCER DES FONCTIONS DE JURÉ	31
10.4	CONGÉ POUR CAUSE DE DEUIL	32
10.5	CONGÉ DE DÉMÉNAGEMENT.....	32
10.6	CONGÉ DE MARIAGE	33

10.7	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	33
10.8	CONGÉ PARENTAL	35
ARTICLE 11 -	MISE À PIED, RAPPEL, SURCLASSEMENT, RÉTROGRADATION ET FIN D'EMPLOI 35	
11.1	MISE À PIED	35
11.2	RAPPEL AU TRAVAIL	36
11.3	FORMATION	37
11.4	FORMATION ANNUELLE (ART)	37
ARTICLE 12 -	AFFICHAGE DE POSTE.....	37
ARTICLE 13 -	INDEMNITÉ JOURNALIÈRE (PER DIEM) ET DÉPENSES	39
13.2	VISA/PASSEPORT/DOCUMENTS DE VOYAGE/VACCINS	39
13.3	TÉLÉPHONE CELLULAIRE.....	39
13.4	KILOMÉTRAGE	40
ARTICLE 14 -	RÉMUNÉRATION / PRESTATION.....	40
14.1	ERREUR DE PAIE	40
14.2	GARANTIE D'HEURE MENSUELLE	40
14.3	ÉCHELLE SALARIALE.....	41
14.4	CRÉDIT PÉRIODE EN DEVOIR	41
ARTICLE 15 -	PÉRIODE DE PROBATION.....	42
ARTICLE 16 -	TÂCHES D'UN AGENT DE BORD.....	43
ARTICLE 17 -	PROCESSUS DISCIPLINAIRE.....	43
17.1	PRÉSENCE D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL.....	43
ARTICLE 18 -	PROCÉDURE DE RÉCLAMATION ET DE RÈGLEMENT DE GRIEF	44
18.1	PRÉAMBULE.....	44
18.2	PREMIÈRE ÉTAPE	44
18.3	TROISIÈME DEUXIÈME ÉTAPE.....	44
18.4	GRIEFS MULTIPLES	45
ARTICLE 19 -	ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT	45
19.1	DISCRIMINATION.....	45
19.2	HARCÈLEMENT	46
19.3	OBLIGATION	46
19.4	L'ENQUÊTE	46
ARTICLE 20 -	TEMPÉRATURE	47
ARTICLE 21 -	POLITIQUE SUR LES MÉDIAS SOCIAUX	47

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 48

ARTICLE 1 - INTRODUCTION

1.1 PRÉAMBULE

Cette convention collective est conclue entre Pascan Aviation Inc. ci-après désignée « la Compagnie » et le Syndicat canadien de la fonction publique SCFP-SRCAQ (Syndicat régional des compagnies aérienne du Québec), ci-après désigné « le Syndicat ».

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

1.2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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

1.3 OBLIGATIONS DU SUCESSEUR ET DU CHANGEMENT D'ACTIVITÉS

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

1.4 MODIFICATIONS DES OPÉRATIONS

Le Syndicat doit être avisé aussitôt que la Compagnie décide ou prévoit :

- Opérer de nouveaux appareils non prévus à la présente convention collective;
- D'introduire un nouveau service à la clientèle ou un service modifié substantiellement;
- De cesser d'opérer un appareil prévu à la présente convention collective.

Ceci afin d'entreprendre des négociations sur les dispositions qui ne sont pas incluses à la présente convention collective, s'il y a lieu, et de conclure une entente.

1.5 LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.5.1 Toutes les références à des personnes contenues dans la convention collective désignent les deux sexes et si le genre masculin ou féminin est employé, il s'applique tant aux employés qu'aux employées.
- 1.5.2 Les coûts d'impression de la convention collective seront entièrement payés par la Compagnie.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

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

Banque de congé maladie : Une banque de temps qui vise à protéger les revenus des PNC en cas de maladie ou de blessure.

Base : Une zone géographique désignée par la Compagnie comme une base d'exploitation.

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

Bloc : Période de 28 jours consécutifs.

Période de soumission (bids) : La période dont dispose un PNC pour soumettre ses préférences dans le but de confectionner l'horaire de vols.

Bloc de réserve : Un horaire préétabli comprenant des périodes de réserve, des journées blanches et des GDO.

Compagnie : 9736140 Canada Inc. ci-après appelée Pascan Aviation.

Congé de maladie : Retrait du PNC pour raison de maladie. Un PNC gardera le statut d'inaptitude au travail jusqu'à ce qu'il se déclare à nouveau disponible.

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

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

Date d'entrée en service : Le jour où le PNC travaille son premier jour et s'applique uniquement en cas de réussite de la formation initiale et du vol de familiarisation « Line indoctrination ».

Début de la période en devoir : L'heure indiquée par la Compagnie à laquelle le PNC doit se présenter au travail.

DV : Directeur de vol.

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

Garanti minimum : Le nombre minimum d'heures qu'un PNC sera payé dans un bloc.

Heure supplémentaire : L'excédent de cent soixante (160) heures de service sur le programme de vols régulier d'un PNC, fait l'objet d'un paiement une fois et demie le salaire à l'heure de base.

Indemnité journalière (Per diem) : Montant versé à un PNC afin de couvrir ses frais de subsistance lors d'un courrier et lors d'une mise en place.

Imprévue (Unforeseen Operational Circumstances) : Désigne un événement qui est indépendant de la volonté de l'exploitant aérien ou de l'exploitant privé, comme le mauvais temps non prévu, un défaut de fonctionnement de l'équipement ou un retard dans le contrôle de la circulation aérienne.

Dans le cadre du présent document d'orientation, les termes « imprévu », « inattendu » ont la même signification.

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

Jour Ouvrable : Jour de la semaine (lundi au vendredi) non férié.

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

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

Mini bloc : Sur la période de vingt-huit (28) jours d'un bloc régulier, le PNC détenant un demi-bloc se verra attribuer dix (10) journées de travail et cinq (5) GDO.

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

Mois : Mois du calendrier civil.

Période de probation : Période commençant à la date d'entrée en service du PNC pour une période de neuf (9) mois de service actif continue.

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

Période de repos minimale : Le nombre minimum d'heures libres de tout service pour la Compagnie.

Période en devoir : Le temps écoulé pendant lequel un PNC est en service de façon continue à partir de l'heure prévue du début de la période en devoir (ou réelle, selon l'heure la plus tardive) jusqu'au moment où il est libéré de ses fonctions et qui n'est pas interrompu par une période de repos minimum. Les limites de cette période sont définies à l'article 8.11 de cette présente convention.

Période en devoir segmentée (Split Duty) : Une période en devoir qui comprend une courte période de repos (mais pas une période de repos minimum) entre des périodes en devoir, de vol. Les limites de cette période sont définies à l'article 8.9 de cette présente convention.

PNC : Un personnel navigant commercial définit tout membre d'équipage de cabine qui a pour fonction d'assurer la sécurité des passagers, de veiller au respect des procédures de la Compagnie et ce, dans le respect du règlement de l'aviation canadien.

Poste vacant : Poste à pourvoir tel que déterminé par la Compagnie.

Réaffectable : Un PNC qui peut être réaffecté en raison du retrait ou changement à son programme de vols publié.

Repos en escale : Temps qu'un PNC passe à l'extérieur de sa base domiciliaire lorsqu'il n'est pas considéré en service.

Réserve : Période de temps consécutive pendant laquelle le PNC est tenu d'être disponible pour travailler sur appel selon les modalités prévues à la présente convention collective.

Station : Tout aéroport de destination desservi par Pascan Aviation.

Syndicat : SCFP-SRCAQ section locale 5490.

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

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

Vol de positionnement (Ferry Flight) : Tout vol où un avion de Pascan Aviation est en service pour des raisons non commerciales, que ce soit pour un positionnement dans le but d'entamer un vol depuis un autre aéroport, ou toute autre situation similaire.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.1 AGENT NÉGOCIATEUR

- 3.1.1 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les PNC conformément à l'ordonnance 11620-U du 22 juin 2021 émise par le Conseil canadien des relations industrielles en vertu du Code canadien du travail.
- 3.1.2 La Compagnie reconnaît que les classes non-incluses au certificat d'accréditation ne peuvent effectuer le travail des employés visés par cette convention collective. Une exception permet que les cadres non-syndiqués de Pascan Aviation opèrent jusqu'à un maximum de quatre (4) courriers (pairing) par année afin de conserver ses compétences, vérifier concrètement l'application de ses procédures et viser l'amélioration de ses opérations. Ces vols sont indépendants des requis pour fins de qualification émise par Transport Canada.
- 3.1.3 Tous les vols passagers exploités par la Compagnie au moyen de ses propres appareils, ou de location, sont opérés par du PNC dont les noms figurent sur la liste d'ancienneté à l'échelle du réseau et dont les tâches à bord sont réservées aux effectifs visés par la présente convention. Cependant, lorsque les modalités d'un sous-contrat sont dictées par le locateur, la Compagnie peut s'y conformer selon les dispositions prévues dans la présente convention s'il y a lieu, et sinon, par entente avec le Syndicat.
- 3.1.4 Aucune entente particulière relativement à des conditions de travail différentes ou non prévues aux présentes n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation d'un représentant dûment autorisé du Syndicat.
- 3.1.5 Le PNC visé par la présente convention ne peut faire l'objet de pressions, contraintes, représailles, ni de discrimination de la part de la Compagnie du fait de son appartenance au Syndicat ou de sa participation à des activités syndicales prévues par la loi.
- 3.1.6 La présente convention collective s'applique à la date d'entrée en service.

3.2 COTISATION SYNDICALE DES PNC

- 3.2.1 Tous les PNC de Pascan Aviation Inc. doivent acquitter leur droit d'adhésion et leur cotisation syndicale. L'obligation de conserver leur statut de membre du Syndicat est satisfaite par le paiement de cotisations syndicales mensuelles normales.
- 3.2.2 Tout nouveau PNC doit devenir membre du Syndicat à partir de sa date d'entrée en service et le demeurer comme condition du maintien de son emploi. La Compagnie informe le secrétaire-trésorier du Syndicat des noms, des classes et des taux de salaire de tout nouveau PNC embauché.
- 3.2.3 La Compagnie déduira les droits d'entrée et les cotisations syndicales, comme stipulé dans les statuts du Syndicat, et doit remettre ces cotisations mensuellement quinze (15) jours après la fin du mois, par dépôt direct au secrétaire-trésorier du Syndicat. Le versement sera accompagné de la liste des noms des membres, des montants déduits, du nombre d'heures travaillées, du taux de salaire et de la rémunération brute. En cas d'erreur dans le montant de toute déduction de cotisations, la Compagnie s'engage à l'ajuster dans un délai de quinze (15) jours.

3.3 ACCÈS À L'INFORMATION

- 3.3.1 Le président du Syndicat sera en copie conforme de toutes lettres de mesures disciplinaires destinées aux membres de l'unité d'accréditation.
- 3.3.2 Sur demande, la Compagnie fournira une liste des coordonnées de tous les PNC actifs et inactifs, en arrêt maladie et/ou en arrêt de travail CNESST.
- 3.3.3 Le Syndicat recevra, au plus tard le quatorzième (14^e) jour du mois, le relevé des heures en devoir effectuées par chaque PNC le mois précédent.

3.4 LIBÉRATION SYNDICALE

- 3.4.1 La Compagnie allouera minimalement une (1) heure aux représentants du Syndicat afin de rencontrer les nouveaux employés. Cette rencontre s'effectuera pendant la formation initiale, avant la graduation, afin de leur présenter la présente convention collective ainsi que la structure, le rôle et les exigences du Syndicat.
- 3.4.2 Les demandes de libérations doivent être soumises à la Compagnie le plus rapidement possible afin de protéger les opérations.

- 3.4.3 Les officiers syndicaux prennent en considération les contraintes opérationnelles en ce qui a trait aux libérations syndicales. Ces libérations ne doivent pas nuire aux opérations ni engendrer des primes salariales supplémentaires envers l'employé qui remplacera l'officier syndical.
- 3.4.4 Les membres du Syndicat maintiennent leurs avantages sociaux, conservent et accumulent leur ancienneté à part entière durant leur mandat.

3.5 LIBÉRATION SYNDICALE POUR LES OFFICIERS DU SYNDICAT

- 3.5.1 L'Employeur accordera au Syndicat l'équivalent d'une journée par bloc de 28 jours pour affaires syndicales, selon les termes et conditions suivants :
 - a) Le représentant accrédité sera payé pour cette journée comme s'il était normalement au travail;
 - b) À la demande du Syndicat, cette journée pourra être fractionnée en deux s'il y a plus d'un représentant accrédité (deux demi-journées plutôt qu'une journée complète).

Le Syndicat peut se prévaloir, au besoin, de libérations supplémentaires aux frais du Syndicat SCFP5490 dans la mesure où cela n'engage pas de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

- 3.5.2 La banque d'heures de libération syndicale peut être répartie entre les officiers du Syndicat.
- 3.5.3 Pour la comptabilisation des horaires et des périodes en devoir, les journées syndicales seront comptabilisées comme quatre (4) heures de période en devoir.

3.6 COMITÉ RELATIONS DE TRAVAIL

- 3.6.1 Les deux parties reconnaissent qu'il est de leur intérêt d'entretenir des relations de travail qui répondent le mieux possible aux besoins du PNC et de la Compagnie.
- 3.6.2 Dans cet esprit, elles reconnaissent la nécessité de traiter en permanence des questions relatives à la convention collective.
- 3.6.3 Il est convenu que la Compagnie et le Syndicat se rencontrent une (1) fois par mois pour discuter de différents sujets. L'Employeur s'engage à ne pas faire voler le président du Syndicat sur la journée du CRT. Si la journée du CRT est annulée, le représentant syndical conserve cette journée de libération à son horaire afin de vaquer à ses occupations syndicales.

3.7 AFFICHAGE

- 3.7.1 La Compagnie doit réserver un espace d'affichage visible dans la salle d'équipage afin que le Syndicat puisse y afficher de l'information pertinente.

3.8 ENTREVUE / RENCONTRE EMPLOYÉ / DISCIPLINE

- 3.8.1 Il est priorisé de faire toute rencontre (disciplinaire, congédiement) en personne avec un officier du Syndicat, qui en aura été averti au préalable minimalement trois (3) jours à l'avance. Si la situation le dicte, une vidéoconférence peut avoir lieu afin de permettre la tenue de la rencontre.
- 3.8.2 Le Syndicat doit être averti et doit obtenir une copie de tout avis disciplinaire écrit donné par l'Employeur.
- 3.8.3 Tout avis ou rencontre disciplinaire doit se faire au maximum trente (30) jours après la connaissance des événements à l'origine de la mesure disciplinaire.
- 3.8.4 Les avis verbaux n'étant pas déposés au dossier de l'employé, ne sont pas considérés être une mesure disciplinaire et ne peuvent être sujets à un grief de la part du Syndicat.

3.9 DOSSIER EMPLOYÉ

- 3.9.1 Toute mesure disciplinaire, doit faire l'objet d'un avis écrit, adressé à l'employé concerné et faire l'objet des motifs entraînant ladite mesure. Un tel avis est transmis au Syndicat.
- 3.9.2 Une mesure disciplinaire peut être retirée du dossier, après une période de dix-huit (18) mois, et ce à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire de même nature n'ait été inscrite au dossier de l'employé pendant cette période.
- 3.9.3 Sur prise de rendez-vous, en présence d'un représentant autorisé de la Compagnie, un PNC peut consulter son dossier personnel durant les heures de bureau. Il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 3.9.4 Le PNC peut demander à tout moment une copie de son dossier personnel.
- 3.9.5 Tout rapport de vol, toute évaluation et/ou plainte concernant un PNC doit être lu et signé par celui-ci.

- 3.9.6 La signature du PNC n'équivaut pas à une reconnaissance du bien-fondé du document ou du commentaire.

ARTICLE 4 - ANCIENNETÉ

4.1 ANCIENNETÉ DES PNC

- 4.1.1 La Compagnie maintiendra à jour et publiera la liste d'ancienneté, au moins deux fois par année (aux mêmes dates que la publication des choix de vacances) afin d'inclure tout ajout, suppression ou changement.
- 4.1.2 Chaque PNC embauché par la Compagnie se verra affecter un numéro d'ancienneté selon les critères suivants :
- a) Date à laquelle sa formation théorique initiale s'est terminée;
 - b) Ses notes de classe, tel que déterminé par la note finale obtenue pendant sa formation initiale. Le Syndicat obtiendra une copie des résultats lorsque ceux-ci servent à déterminer l'ancienneté;
 - c) Si les critères (a) et (b) sont identiques, un tirage au sort déterminera son classement d'ancienneté. La Compagnie informera le Syndicat à l'avance quand un tirage au sort de l'ancienneté aura lieu pour qu'un représentant syndical puisse y participer.
- 4.1.3 Un PNC qui démissionne perd ses droits pour tous les articles de la présente convention collective.
- 4.1.4 Un PNC revenant d'une absence autorisée d'une période maximum de douze (12) mois consécutifs ou d'une mise à pied d'une période de dix-huit (18) mois, sera en mesure de récupérer le statut auquel son ancienneté lui permet de bénéficier. Dans le cas d'une maladie ou d'une invalidité, ce délai passe à trente-six (36) mois. Si un PNC ne revient pas à son statut actif après les délais ci-haut mentionnés, il verra son nom retiré de la liste d'ancienneté et il sera considéré comme ayant mis fin à son service.

4.2 ANCIENNETÉ DES DIRECTEURS DE VOL

- 4.2.1 Pour être DV, le PNC devra avoir au minimum douze (12) mois d'expérience comme PNC au sein de la Compagnie; le statut de DV est attribué par ancienneté.
- 4.2.2 Si plus d'un (1) PNC doit opérer le vol, le PNC ayant le plus d'ancienneté, rencontrant les critères assujettis au point 4.2.1 aura la fonction de DV.

- 4.2.3 Si le PNC ayant le plus d'ancienneté ne veut pas avoir la fonction de DV, il peut passer son tour seulement si l'autre PNC répond au critère du point 4.2.1

ARTICLE 5 - HORAIRE RÉDUIT

5.1 MINI-BLOC

- 5.1.1 Les mini-blocs peuvent être utilisés dans le but de réduire le nombre de mises à pied ou sur demande d'un PNC sujet à l'approbation de la Compagnie. Ceux-ci seront attribués selon le principe de l'ancienneté.
- 5.1.2 Un mini-bloc est un programme de vols en vertu duquel un PNC bénéficie de la moitié des heures garanties d'un bloc régulier soit soixante-deux trente minutes (62,5) heures.
- 5.1.3 Les vacances pour les titulaires de mini-blocs seront attribuées de la même manière que pour les PNC à temps complet aux fins de planification des horaires.
- 5.1.4 Les vacances payées d'un PNC seront calculées au prorata afin de refléter la réduction des revenus correspondant à l'année d'acquisition des vacances pendant laquelle le ou les mini-blocs ont été pris.
- 5.1.5 L'horaire émis pour un titulaire de mini-bloc ne dépassera pas quatre-vingts (80) heures en devoir. Au-delà de cette période en devoir, le PNC sera payé à taux et demi.
- 5.1.6 Le titulaire de mini-bloc obtient cinq (5) journées de congés garanties à son bloc.

5.2 PROGRAMME 14

- 5.2.1 Le programme 14 permet à un PNC de travailler seulement quatorze (14) jours sur les vingt-huit (28) journées d'un bloc régulier.
- 5.2.2 L'horaire sera fait en conséquence que le PNC ait une (1) semaine de travail en alternance avec une (1) semaine de congé ou deux (2) semaines de travail et deux (2) semaines de congés en alternance selon le choix de l'employé. Ce choix est applicable pour toute l'année civile.

- 5.2.3 Un minimum de vingt pour cent (20%) des effectifs actifs peut se prévaloir du programme 14 annuellement. L'Employeur devra approuver toute autre demande excédentaire au 20% des effectifs actifs, il n'a aucune obligation d'acceptation au-delà de ce seuil.
- 5.2.4 L'accès au programme sera accordé selon le principe de l'ancienneté.
- 5.2.5 Le PNC se verra garantir un minimum quatre-vingt-douze (92) heures par bloc.
- 5.2.6 Le PNC sera payé à taux et demi au-delà de la cent dix-huitième (118^e) heure de travail pendant son bloc.
- 5.2.7 Les attributions au programme 14 se feront avant le début de l'année civile, calculé au plus tard le 1^{er} novembre. Le PNC se verra attribuer ce programme pour une année entière. Si le PNC désire se désister du programme 14 au courant de l'année civile, il se verra attribuer un bloc régulier.
- 5.2.8 L'Employeur n'a aucune obligation de remplacer une personne s'étant désistée du programme 14 au courant de l'année afin de maintenir le seuil de vingt pour cent (20%).
- 5.2.9 Il est entendu que le PNC se prévalant du programme 14 prendra ses vacances / fériées et sera rémunéré pour celles-ci pendant une période de congé et qu'aucune autre période d'absence supplémentaire ne sera attribuée au courant de l'année.
- 5.2.10 Les vacances payées d'un PNC seront calculées au prorata afin de refléter la réduction des revenus correspondant à l'année d'acquisition des vacances pendant laquelle le programme 14 a été pris.
- 5.2.11 Un PNC travaillant sur une journée de congé (GDO) obtiendra la prime prévue à l'article 8.14.5.
- 5.2.12 L'article 8.16.3 ne s'applique pas au programme 14, le PNC n'a pas de journées blanches assignées sur son bloc en plus des journées GDO.

ARTICLE 6 - UNIFORME

6.1 COMPLÉMENT D'UNIFORME

- 6.1.1 Les PNC recevront un ensemble complet de l'uniforme neuf au terme de leur programme de formation initial tel qu'indiqué ci-dessous :

Éléments d'uniforme minimal	
Homme	Femme
Deux (2) bas (pantalons)	Deux (2) bas (jupe et/ou pantalon)
Quatre (4) hauts (manches courtes et/ou manches longues)	Quatre (4) hauts (manches courtes et/ou manches longues)

Un (1) cardigan	Un (1) cardigan
Deux (2) manteaux (1 printemps/été et 1 automne/hiver)	Deux (2) manteaux (1 printemps/été et 1 automne/hiver)
Une (1) valise voyage (pour le cargo)	Une (1) valise voyage (pour le cargo)
Un (1) sac d'employé (crewbag pour la cabine)	Un (1) sac d'employé (crewbag pour la cabine)
Une (1) tuque pour l'hiver	Une (1) tuque pour l'hiver
Une (1) écharpe pour l'hiver	Une (1) écharpe pour l'hiver
Une (1) cravate	Un (1) foulard

- 6.1.2 Le PNC devra payer vingt-cinq dollars (25\$) par période de paie afin de rembourser son uniforme et ce pour une période de vingt-quatre (24) versements. Le montant sera prélevé directement sur la paie. À la fin de cette période, le PNC se verra rembourser en un paiement unique la totalité du montant d'uniforme payé.
- 6.1.3 Dans le cas où le PNC ne termine pas sa première (1^{re}) année de service, le montant prélevé pour l'uniforme ne lui sera pas remboursé et l'employé ne sera pas tenu de payer le solde restant.
- 6.1.4 Les uniformes demeurent la propriété de l'Employeur et doivent être remis au départ du salarié. Le PNC doit retourner son uniforme en bon état et propre et ce, sans engager de frais à la Compagnie.
- 6.1.5 Un PNC est autorisé à porter une épinglette ou un cordon du Syndicat avec son uniforme.
- 6.1.6 Un PNC est aussi autorisé à porter des épinglettes lors des journées spéciales par exemple : journée pour le cancer, journée du suicide, LGBTQ+, etc.

6.2 REMPLACEMENT DE L'UNIFORME

- 6.2.1 L'élément d'uniforme ayant été endommagé pendant une période en devoir sera remplacé par la Compagnie gratuitement. Le PNC devra présenter le vêtement en question au superviseur du service en vol.
- 6.2.2 Les éléments d'uniforme ayant été négligés seront à la charge du PNC.
- 6.2.3 Dans le cas où la Compagnie décidait d'introduire un nouvel uniforme, le coût de cet uniforme sera entièrement à la charge de la Compagnie.

6.3 INDEMNITÉS D'UNIFORME

- 6.3.1 La Compagnie paiera aux PNC une indemnité annuelle de quatre-vingts dollars (80\$) pour couvrir l'ensemble des frais liés aux souliers / bottes.
- 6.3.2 L'indemnité sera payable une fois par année à la période de paie incluant le 1^{er} mai.

6.4 COMITÉ DES UNIFORMES

- 6.4.1 Si la Compagnie décide d'apporter des modifications à l'uniforme ou d'introduire de nouveaux uniformes, la Compagnie devra consulter le Syndicat par le billet du comité des uniformes concernant ces modifications.
- 6.4.2 La Compagnie rencontrera le comité des uniformes et le Syndicat une fois par an, ou, si exigé par l'une des parties, pour discuter des problèmes liés aux uniformes.
- 6.4.3 Le Syndicat fera partie des discussions et des décisions quant aux uniformes des PNC.

6.5 UNIFORME DE MATERNITÉ

- 6.5.1 La Compagnie fournira au PNC deux (2) tenues de maternité si cela est nécessaire. Ces uniformes seront fournis au PNC pour la période durant laquelle elle travaille avant et après son congé de maternité.

6.6 PERTE ET DOMMAGE DE BAGAGES

- 6.6.1 En cas de perte temporaire de ses bagages à l'extérieur de sa base domiciliaire, le PNC recevra une indemnité maximale de cent dollars (100\$) afin d'acheter des articles personnels essentiels. L'indemnité sera versée s'il n'est toujours pas en possession de ses bagages plus de quatre (4) heures après l'atterrissage. Cette indemnité est payable sur la prochaine paie du PNC. Il incombera au PNC de soumettre ses factures dès son retour à sa base domiciliaire.
- 6.6.2 En cas de perte de bagage permanent, la Compagnie devra payer quatre-cents dollars (400\$) au PNC pour les pertes encourues de ses bagages. Un bagage est considéré perdu s'il n'est pas retrouvé dans un délai de vingt et un (21) jours à la suite de l'arrivée du vol. Cette indemnité est payable sur la prochaine paie du PNC.

ARTICLE 7 - VACANCES ET JOURS FÉRIÉS

7.1 DROIT AUX VACANCES

- 7.1.1 Le nombre de jours de vacances est calculé en fonction du service continu de l'employé.
- 7.1.2 L'année de référence s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.
- 7.1.3 Les vacances prises dans les douze (12) mois suivant le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées dans les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 7.1.4 Les employés ont ainsi droit à des vacances payées en fonction de leur service continu au 1er au de chaque année :

Service continu au 1^{er} mai de chaque année	Nombre de jours de vacances	Indemnité de congé
Moins d'un an	1 jour par mois complété et maximum dix (10) jours	4 % du salaire brut
1 an	10 jours	4 % du salaire brut
2 ans	12 jours	4 % du salaire brut
3 ans	14 jours	4 % du salaire brut
4 ans	14 jours	4 % du salaire brut
5 ans	15 jours	6% du salaire brut
6 ans	20 jours	8 % du salaire brut

- 7.1.5 Les choix de vacances s'effectueront en deux périodes durant l'année. La première s'échelonnant du 1er mai au 30 septembre et la seconde du 1er octobre au 30 avril de l'année suivante.
- 7.1.6 Tout employé a droit de connaître sa période de vacances au moins soixante (60) jours à l'avance.

- 7.1.7 Les périodes de vacances choisies sont non déplaçables sauf avec l'accord de l'Employeur ou pour sélection de semaines de vacances qui sont vacantes suite au processus de sélection des vacances. L'employé qui désire déplacer ses vacances selon ces conditions devra toutefois en informer l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance.
- 7.1.8 Le choix des vacances se fera par base selon le principe de l'ancienneté.
- 7.1.9 Si le PNC omet de soumettre ses choix de vacances, il passe son tour et choisira à la fin. Si aucun choix n'est fait, la Compagnie lui en attribuera d'office afin de vider sa banque avant le début de l'année de référence suivante.
- 7.1.10 Si, durant la période de congé, le PNC souffre d'une maladie ou d'une blessure qui requiert une hospitalisation non prévue d'une durée de deux (2) jours ou plus et qu'il est admis pour une invalidité à court terme, il peut déferer sa période de congé incomplète à la fin de sa période d'invalidité ou à une période non choisie par un autre PNC.
- 7.1.11 La Compagnie ne peut modifier la période de vacances d'un PNC sans son accord.

7.2 JOURS FÉRIÉS

- 7.2.1 Onze (11) jours fériés sont octroyés par année. Les jours fériés reconnus par la Compagnie sont les suivants :
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi saint
 - Fête Nationale des patriotes
 - Fête Nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste)
 - Fête de la Confédération
 - Fête du Travail
 - Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
 - Action de grâce
 - Jour de Noël
 - Lendemain de Noël
- 7.2.2 Tout PNC qui effectue un vol pendant l'une des journées fériées reconnues a droit à une prime de soixante-quinze (75) dollars.
- 7.2.3 Tout PNC qui est en réserve pendant l'une des journées fériées reconnues a droit à une prime de cinquante (50) dollars.
- 7.2.4 Le choix des journées de congés fériés se fera aux mêmes périodes que celles des vacances.

7.3 HEURES DE VACANCES

7.3.1 Chaque jour de vacances du PNC sera comptabilisé comme quatre (4) heures en devoir.

7.4 JOURS DE VACANCES VERSUS GDO

7.4.1 Lorsqu'un PNC prend des jours de vacances, le nombre de journées GDO restant sera garanti tel que mentionné à l'article 8.14 de la présente convention collective.

7.5 TRAVAILLER UN JOUR DE VACANCES

7.5.1 Il est possible que la Compagnie demande au PNC de travailler un jour de vacances, mais le PNC n'est pas dans l'obligation d'accepter.

7.5.2 Si le PNC accepte de travailler un jour de vacances, il sera payé taux et demi et aura droit à la remise de son jour de vacances dans le même mois ou dans le mois suivant selon son choix.

ARTICLE 8 - AFFECTATION ET PLANIFICATION DES ÉQUIPAGES

8.1 EFFECTIF À BORD

8.1.1 Le nombre minimal de PNC pour le SF340B est d'un (1) PNC sauf les cas où la réglementation permet le vol sans agent de bord.

8.1.2 Dans l'éventualité où la Compagnie venait à exploiter d'autres types d'appareils, une rencontre avec le Syndicat doit être tenue dans les soixante (60) jours avant l'arrivée des appareils afin de s'entendre sur le nombre d'effectif (PNC) à bord. À défaut d'une entente, le Syndicat pourra recourir à la procédure d'arbitrage.

8.2 SOUMISSION DEMANDE POUR LES HORAIRES (BIDS)

- 8.2.1 Les horaires seront émis par période de 56 jours à la fois (soit 2 blocs de 28 jours). Les blocs devront être publiés au plus tard 14 jours avant le début de la période. L'Employeur pourra modifier les horaires en fonction des opérations.
- 8.2.2 L'Employeur ne peut modifier les congés prévus à l'horaire sauf en cas de force majeure, ce qui inclut notamment, mais non limitativement : les conditions météo qui empêchent le décollage ou l'atterrissage d'un avion, et les cas de fermetures de piste.
- 8.2.3 Les PNC effectueront leurs soumissions de GDO. Les journées seront attribuées par ordre d'ancienneté.

8.3 DÉBUT DE LA PÉRIODE EN DEVOIR

- 8.3.1 Le début de la période en devoir minimum avant les départs est établi selon les modalités suivantes :

L'heure à laquelle le PNC doit se présenter (show time) est d'une heure avant l'heure prévue de départ (schedule time of departure). Lorsque la période en devoir commence par une mise en place (deadhead) le PNC doit être présent :

- Une heure à l'avance si sa mise en place se fait par transport aérien ou par train;
- Trente minutes à l'avance si sa mise en place se fait par transport terrestre.

8.4 AVIS DE RETARD IMPRÉVU

- 8.4.1 Dans le cas d'un retard annoncé avant le début de la période en devoir qui a lieu la journée même ou qui est annoncé après la publication des horaires la journée précédente, la Compagnie fera un appel au PNC au numéro de téléphone fourni par celui-ci, tel qu'il figure dans le système d'affectation, afin de l'informer. Suite au premier appel, un courriel indiquant les changements (courriels « irops ») sera envoyé au PNC afin de le tenir informé des développements. Il incombe aux PNC de s'assurer que lesdits numéros de téléphone figurant dans le système soient à jour et qu'ils fassent la vérification de leurs courriels.

8.4.2 Lorsque le préposé à l'affectation des équipages contacte le PNC, il modifiera le début de la période en devoir prévu en raison d'un retard. Cet appel devra être effectué au moins une heure et trente minutes (01h30) avant le début de la période en devoir initialement prévue. Si l'appel est effectué dans un délai d'une heure trente minutes (01h30) avant le début de la période en devoir prévue et que le PNC a quitté son lieu de repos, sa période en devoir commencera à l'heure du début de la période en devoir initialement prévue.

8.5 DÉBUT DE LA PÉRIODE EN DEVOIR RETARDÉE – À L'EXTÉRIEUR DE LA BASE

8.5.1 Si le retard est annoncé pendant la période de repos, le département de l'affectation des équipages devra d'abord contacter le capitaine pour l'informer de tout retard susceptible d'affecter la période en devoir, selon la Compagnie. Le département de l'affectation des équipages ou le capitaine devra alors contacter les PNC pour les informer du retard.

8.5.2 Le département de l'affectation des équipages ou le capitaine devra contacter les PNC pour les informer de tout retard au plus tard quarante-cinq minutes (00h45) à l'avance, et au plus tard trente minutes (00h30) avant l'heure du transport. Ces contacts devront avoir lieu directement par appels téléphoniques et/ou en personne.

8.5.3 Contacter un PNC selon ces délais ne sera pas considéré comme une interruption de la période de repos.

8.6 RETARD INDÉFINI

8.6.1 Si un PNC n'a pas quitté son lieu de repos et est informé d'un retard de plus de trois (3) heures, le début de sa période en devoir commencera trois (3) heures après son heure de début de la période en devoir initialement prévue.

8.7 PÉRIODE EN DEVOIR

8.7.1 Un PNC peut être affecté sur une période en devoir maximale de treize (13) heures. Cette période peut se voir prolongée jusqu'à quinze (15) heures dans le cas de situations imprévues ("unforeseen").

8.7.2 Le PNC peut opérer huit (8) segments de vol par période de service dans la mesure où il y a au moins un tronçon (leg) de 20 minutes ou moins sans obtenir de période de repos supplémentaire.

8.8 PROLONGATION DE LA PÉRIODE EN DEVOIR PROGRAMMÉE

8.8.1 Le PNC a la liberté d'accepter ou non une prolongation de sa période en devoir. Une prime de prolongation de devoir, non-cumulative, sera versée selon les modalités suivantes:

- De 13h01 à 14 h prime de 200\$
- De 14h01 à 15 h prime de 250\$
- Plus de 15h01 prime de 300\$

Note : Un PNC ne peut toutefois pas dépasser une période de dix-huit (18) heures de service consécutif dans une période de vingt-quatre (24) heures sans avoir obtenu une période de repos (split duty). La même réglementation que les pilotes s'appliquera dans une telle situation.

8.9 PÉRIODE EN DEVOIR SEGMENTÉE (Split Duty)

8.9.1 Une période en devoir peut se voir prolongée de la moitié du temps de repos alloué.

8.9.2 Le PNC a été averti de la période en devoir segmentée le plus rapidement possible, mais toujours avant son départ pour le lieu de repos, et;

- Le PNC reçoit une période de repos minimum de quatre (4) heures dans un local approprié (~~section 13.2~~), et,
- Le repos du PNC n'est pas interrompu par la Compagnie pendant la période de repos, et,
- La période de repos commence au moment où le PNC reçoit les clefs à la réception de l'hôtel ou rendu au local approprié.
- La prolongation est d'un maximum de 3 heures.

8.10 RETRAIT DE VOL / RÉAFFECTATION

8.10.1 Lorsque la période en devoir d'un PNC est retirée ou réduite, l'affectation des équipages devra :

- Placer le PNC en réserve ou;
- Lui attribuer une journée blanche « gray day ».

- 8.10.2 La lettre « P » pour prioritaire « priority » sera inscrite devant le type de réserve attribué au PNC afin d'identifier l'ordre d'affectation des réserves. Si le PNC est présent lors de l'annulation du vol initial, il sera réaffecté dans un délai de trois (3) heures suivant l'heure de départ prévue (STD) ou il sera relâché.
- 8.10.3 Si un PNC se présente au travail et que le vol est annulé ou ne quitte pas le sol et retourne à la porte, il se verra attribuer un crédit « Show-No-Go » de quatre (4) heures en devoir. Dans une situation de « Show-No-Go », des opportunités de réaffectations sur d'autres vols seront proposées par ordre d'ancienneté. Si aucun PNC n'accepte les vols proposés, la Compagnie procédera aux affectations par ordre inverse d'ancienneté.
- 8.10.4 Si un vol quitte le sol et retourne à sa porte d'embarquement pour des raisons techniques et l'équipage est ensuite libéré de ses fonctions, les PNC recevront le nombre d'heures initial pour la période en devoir.
- 8.10.5 Si la période en devoir change après que le PNC se soit présenté au travail, le PNC recevra les heures en devoir du vol qu'il devait opérer ou les heures en devoir correspondant à la période en devoir réelle, le nombre d'heures le plus élevé étant retenu.
- 8.10.6 Le jour du vol, si le département de l'affectation des équipages déplace un PNC d'un vol à un autre afin de protéger les opérations, le PNC recevra les heures en devoir du vol initialement prévu ou les heures en devoir du nouveau vol sur son horaire, le nombre d'heures en devoir le plus élevé étant retenu.

8.11 PÉRIODE DE REPOS MINIMALE

8.11.1 La période de repos minimale est établie comme suit :

- Douze heures (12h00) à la base domiciliaire jusqu'au début de la période en devoir suivante.
- Dix heures (10h00) à l'extérieur de la base domiciliaire jusqu'au début de la période en devoir suivante.

Ces périodes comportent un temps de repos absolu (Prone Rest) de 8h00 débutant 2h00 après l'arrivée du vol à la base domiciliaire et 1h00 après l'arrivée du vol hors base. La Compagnie peut contacter le membre d'équipage à l'extérieur du 8h00 de repos absolu (Prone Rest).

8.11.2 Les PNC ne peuvent être de service plus de trois (3) vols de nuit programmés consécutifs.

8.11.3 Après trois (3) périodes en devoir consécutives dépassant chacune treize (13) heures et séparées par moins de vingt-quatre (24) heures, un PNC recevra vingt-quatre (24) heures de repos immédiatement après cette période.

8.11.4 Un PNC recevra une période d'au moins trente-six (36) heures consécutives de repos après sept (7) jours de travail consécutif.

8.11.5 Lorsqu'une période en devoir dépasse treize (13) heures, la période de repos minimum sera augmentée d'une durée au moins égale à la prolongation de la période en devoir.

Par exemple : S'il est prévu que la période en devoir d'un PNC totalise treize (13) heures, puis qu'elle est prolongée de deux (2) heures, sa période de repos minimum sera augmentée à quatorze (14) heures à sa base domiciliaire ou à douze (12) heures hors-base.

8.12 RENONCER À LA PÉRIODE DE REPOS À LA BASE DOMICILIAIRE

8.12.1 Un PNC peut renoncer à une partie de sa période de repos minimum à sa base afin de protéger le vol suivant prévu à son horaire, et ce, sans pression ni conséquence. Le repos doit cependant être d'un minimum de huit (8) heures avant l'heure de départ. Le PNC peut toutefois refuser de modifier sa période de repos minimum.

8.13 MISE EN PLACE (DEADHEAD)

8.13.1 Pour un transport inter ou intra-aéroport, le PNC peut être tenu d'utiliser le transport prévu par l'administration aéroportuaire pour un déplacement d'un terminal à l'autre situé dans un même aéroport.

8.13.2 La Compagnie fournira à tous les PNC un transport approprié pour se rendre et revenir d'un lieu de repos, de manière opportune. La Compagnie peut aussi utiliser les navettes d'hôtel pour transporter le PNC. Lorsque le transport n'est pas possible comme mentionné ci-dessus, le PNC est autorisé à prendre un taxi aux frais de la Compagnie.

Exemple : L'équipage arrive au point de rendez-vous et le transport tarde plus de vingt (20) minutes avant d'arriver, le département de l'affectation des équipages sera informé et un transport alternatif sera immédiatement organisé soit par le capitaine, soit par le département de l'affectation des équipages, et sera payé par la Compagnie ou l'hôtel, sous réserve d'autorisation du directeur de service.

8.13.3 Transport par avion

Lors d'une mise en place par des moyens de transport commerciaux, la Compagnie favorisera l'option la plus directe.

Lors d'une mise en place sur un avion exploité par la Compagnie :

- Si applicable, un PNC en mise en place et voyageant comme passager sera limité aux sièges à dossier inclinable, sous réserve de disponibilité.
- L'utilisation du strapontin d'observation du poste de pilotage (flight deck observer seat) est possible sous réserve de l'acceptation du commandant et du PNC.
- Sous réserve de disponibilités, les PNC pourront se voir attribuer une rangée entière de sièges. Les PNC doivent se comporter de manière professionnelle lorsqu'ils occupent une rangée de sièges.
- En cas de positionnement auprès d'une Compagnie aérienne qui autorise la pré-réservation de sièges et si le temps de vol est supérieur à deux (2) heures par segment, la Compagnie réservera des sièges côté hublot ou côté couloir.

8.13.4 Transport terrestre

En aucun cas un PNC ne devra conduire un transport terrestre pour une mise en place (deadhead) incluant le transport entre les bases et/ou les bases secondaires. Lors d'une mise en place par des moyens de transport terrestre, la Compagnie fournira un transport sécuritaire et confortable dans un véhicule approprié pour la durée du voyage, les conditions routières et le nombre de personnes transportées. Tout transport doit se faire selon les dispositions suivantes :

- a) Transport par autobus - Les exigences minimales de tout transport par autobus sont les suivantes :
 - ✓ Sièges à dossier inclinable avec appui-tête;
 - ✓ Système de climatisation et de chauffage fonctionnel;
 - ✓ Durée prévue de la mise en place ne dépassant pas 5 heures.
- b) Transport par véhicule routier (peu importe le type de véhicule), les dispositions suivantes devront être satisfaites :
 - ✓ Une ceinture de sécurité pour chaque occupant;
 - ✓ Système de climatisation et de chauffage fonctionnel;
 - ✓ Pour tout transport prévu au-delà de 30 minutes, la Compagnie s'assurera que le moyen de transport choisi permet d'avoir un espace libre suffisant entre chaque occupant.

8.13.5 Si la durée prévue du transport terrestre vers et depuis l'hôtel dépasse une (1) heure, elle sera considérée comme une mise en place et des heures en devoir seront attribuées en conséquence.

8.14 JOURNÉES DE CONGÉ GARANTIES (GDO)

8.14.1 Les PNC ont droit à neuf (9) GDO par bloc (période de vingt-huit (28) jours).

8.14.2 Les PNC ayant un mini-bloc auront accès à cinq (5) jours de GDO par bloc (période de vingt-huit (28) jours).

8.14.3 Les PNC bénéficiant du programme 14 auront accès à quatorze (14) jours de GDO par bloc (période de vingt-huit (28) jours).

(Voir modalité des journées de congé du programme 14 à l'article 5.2.2)

8.14.4 Les GDO sont accordées par ordre d'ancienneté. Les journées de GDO seront sélectionnées par les PNC.

8.14.5 Un PNC travaillant sur une journée GDO obtient une prime de deux-cent-cinquante dollars (250\$) ou peut mettre sa journée de congé en banque jusqu'à un maximum de cinq (5) journées en banque.

8.15 JOURNÉES DE CONGÉ GARANTIES INTOUCHABLES (GOLDEN GDO)

8.15.1 Chaque PNC a droit à trois (3) GGDO (Golden Guaranteed Days Off) intouchables par année civile. Ces journées GGDO intouchables font partie de l'allocation de GDO prévue aux articles 8.14.1, 8.14.2 et 8.14.3 et ne doivent pas être considérées comme des journées supplémentaires à celles déjà accordées.

Les conditions suivantes s'appliquent :

La demande ne peut être faite sur une journée fériée, la précédente ou celle suivant un congé férié;

Les GGDO sont attribuées par ordre d'ancienneté;

Les périodes de soumission des demandes de GGDO sont les mêmes que les périodes de vacances.

8.16 JOURNÉE BLANCHE (GRAY DAY)

8.16.1 Lors d'une journée blanche (Gray day), le PNC a le choix de répondre ou non à son téléphone. Dans l'éventualité où le PNC répond, il est dans l'obligation d'accepter l'assignation.

L'affectation des équipages peut assigner un courrier, de la réserve, de la formation ou tout autre type de service selon les besoins opérationnels de la Compagnie à un PNC.

8.16.2 La Compagnie peut assigner une journée de travail dans un délai de dix (10) jours précédant la journée blanche.

8.16.3 Chaque PNC aura droit à deux (2) journées blanches par bloc régulier seulement.

8.16.4 Méthode pour contacter un PNC durant une journée blanche :

Le PNC ne peut être contacté durant une journée GDO afin d'opérer une période en devoir en journée blanche. Dans le but d'aider les opérations, la Compagnie peut laisser un message sur la boîte vocale du PNC en journée GDO. Cependant, il sera à la discrétion du PNC de rappeler ou non le département d'affectation des équipages sans aucune conséquence en retour.

Note : Il est toutefois interdit de contacter un PNC par les médias sociaux tels que Instagram, Facebook, Messenger, etc.

8.17 PÉRIODE DE RÉSERVE

8.17.1 Une journée de réserve a une durée de 24 heures soit de minuit à minuit.

8.17.2 Un PNC en réserve sera considéré de garde à tout moment pendant sa période de réserve.

8.17.3 Un PNC en réserve doit être joignable sans délai à son numéro de téléphone principal désigné ou à un numéro de téléphone alternatif fourni et figurant dans le système du département de l'affectation des équipages pendant toute la durée de sa période de réserve ou en devoir.

Lorsque la Compagnie ne peut rejoindre l'employé en réserve, il tentera de le joindre à nouveau à deux reprises à l'intérieur d'une période de vingt minutes suivant la première tentative.

8.17.4 Parmi les réserves disponibles, celles avec le moins d'heures travaillées seront appelées en premier. À heures égales travaillées, le vol sera attribué en ordre inverse de séniorité.

La personne ayant la mention « P » (prioritaire/priority) devant sa période de réserve indique que cette personne s'est vu retirer un vol cette même journée et devrait être la première à se voir assigner un vol.

8.17.5 Une fois informé, un PNC aura une heure trente minutes (1h30) pour se présenter au travail. Le département de l'affectation des équipages tentera de contacter et d'affecter la période en devoir au PNC en réserve le plus tôt possible.

8.18 ÉCHANGES / CESSIONS DE VOL

8.18.1 Une demande de changement d'horaire peut être accordée pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- ✓ Le changement d'horaire respecte toutes les conditions de la présente convention;
- ✓ Le changement ne peut avoir lieu qu'entre deux PNC ayant les mêmes qualifications;
- ✓ Ce changement n'occasionne pas de dépenses supplémentaires pour la Compagnie;

8.18.2 Il est de la responsabilité de l'employé qui demande le changement d'horaire de se trouver un remplaçant et de l'aviser de l'approbation ou du refus de la demande.

8.18.3 Les changements s'appliquent à des journées complètes.

8.18.4 Une fois le changement d'horaire et de vol accepté, la responsabilité de présence au travail incombe à l'employé qui remplace.

8.18.5 La Compagnie n'est pas responsable du changement d'horaire demandé par l'employé.

8.18.6 Toute demande soumise à l'intérieur de 24 heures sera traitée seulement si possible.

ARTICLE 9 - HEURES DE MALADIE

9.1 HEURES CALCULÉES POUR MALADIE

9.1.1 Une (1) heure de maladie est équivalente à une (1) heure de période en devoir.

9.1.2 Toute absence due à une maladie ou un accident doit être signalée le plus tôt possible à la Compagnie.

9.2 ADMISSIBILITÉ

9.2.1 Au 1er janvier de chaque année, tous les employés permanents réguliers auront droit à huit (8) jours de maladie par année selon les termes et conditions suivants :

- a) Ces huit (8) journées sont payées par l'Employeur;
- b) Une journée de maladie équivaut aux heures en devoirs prévues, minimum quatre (4) heures;
- c) Pour une journée de réserve, le crédit est de quatre (4) heures;
- d) Les journées de maladie ne sont pas cumulables;
- e) Les journées de maladie non utilisées ne sont pas monnayables/remboursables.

9.2.2 Ces journées doivent uniquement servir pour cause de maladie.

9.2.3 Lors d'une réserve, le PNC doit obligatoirement aviser l'Employeur de sa condition avant d'être appelé sur sa réserve par l'Employeur. À défaut, aucun congé de maladie ne sera attribué.

9.2.4 Les employés en probation auront droit à trois (3) journées de maladie selon les mêmes termes et conditions.

9.2.5 Lorsque l'Employeur exige la présentation d'un certificat médical, l'Employeur procédera au remboursement dudit billet sur présentation d'un reçu.

9.3 PROCÉDURE DE RETOUR AU TRAVAIL

9.3.1 Un PNC doit informer le département de l'affectation des équipages de son intention de revenir d'un congé le plus rapidement possible.

9.4 CONGÉ DE MALADIE HORS BASE

9.4.1 Si un PNC est malade à l'extérieur de sa base d'affectation et qu'il doit y demeurer, l'indemnité journalière (per diem) lui sera versée et les frais d'hôtel seront payés jusqu'à son retour à sa base d'affectation. Les employés compensent la Compagnie de tout montant reçu à ce titre d'une autre source telle qu'un assureur. L'Employeur doit payer les coûts de transport et de communication qui sont nécessaires durant son séjour à l'extérieur pour cause de maladie.

ARTICLE 10 - CONGÉ AUTORISÉ (SANS SOLDE)

10.1 CONGÉ SANS SOLDE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

10.1.1 Un PNC peut demander à la Compagnie un congé sans solde pour convenance personnelle pendant une période maximale d'une (1) année sans perte d'ancienneté. La demande doit être soumise au minimum quatre (4) semaines à l'avance et être faite pour une période minimale de vingt-huit (28) jours. Celui-ci sera attribué par ordre d'ancienneté. La Compagnie se réserve le droit d'accepter ou de refuser en fonction des besoins opérationnels. Le PNC peut demander le renouvellement de son congé sans solde aux mêmes conditions ci-haut mentionnées.

10.1.2 Le PNC doit conserver sa qualification pendant sa période de sans solde.

10.1.3 Un PNC peut faire la demande d'un congé pour convenances personnelles afin de porter assistance à un membre de sa famille immédiate tel que prévu à l'article 206.6 du Code canadien du travail (maximum cinq (5) jours dont trois (3) payés).

10.2 AVANTAGES SOCIAUX PENDANT UN CONGÉ SANS SOLDE

10.2.1 Après quatorze (14) jours de congé sans solde pour convenance personnelle, un PNC devra payer la portion de l'Employeur et de l'employé des primes versées afin de conserver ses avantages sociaux telle que l'assurance collective.

10.3 EXERCER DES FONCTIONS DE JURÉ

10.3.1 Un PNC qui exerce des fonctions de juré ou doit se présenter devant un tribunal, se verra accorder un congé autorisé et conservera et accumulera son ancienneté pendant ce congé.

10.3.2 Une rémunération correspondant à son salaire actuel sera maintenue par la Compagnie, déduite de toute indemnisation qu'il pourrait recevoir. Cette rémunération sera comptée comme quatre (4) heures de période en devoir.

10.4 CONGÉ POUR CAUSE DE DEUIL

10.4.1 Tout employé régulier a droit, sans perte de salaire, aux congés suivants :

- a) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant : sept (7) jours consécutifs;
- b) À l'occasion du décès du père, de la mère, de la sœur, du frère : trois (3) jours consécutifs;
- c) À l'occasion du décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, de la belle-sœur ou d'un grand-parent : le jour des funérailles.

10.4.2 Le PNC recevra les heures prévues à son horaire ou un minimum de 4 heures.

10.4.3 Dans le cas où il est nécessaire pour l'employé concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-dessus mentionnée, celui-ci soumettra à l'Employeur les raisons qui motivent l'absence prolongée sans solde.

10.4.4 Une (1) journée supplémentaire rémunérée sera ajoutée à ces jours, et ce, de façon consécutive, lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de travail de l'employé concerné.

10.4.5 La Compagnie peut accorder un congé sans solde dans le cas du décès d'une autre personne. Le congé sans solde sera accordé aux mêmes conditions que les congés sans solde prévus à l'article 10.1 (à l'exception du délai de quatre (4) semaines pour la présentation de la demande). Le PNC doit présenter le billet du salon funéraire avec sa demande.

NOTE : Advenant le cas où un PNC ne peut pas suivre sa formation annuelle, un congé sans solde lui sera accordé jusqu'à la prochaine période de formation. Cette formation devra lui être fournie dans les trois (3) mois suivant le début de son absence.

10.5 CONGÉ DE DÉMÉNAGEMENT

10.5.1 L'employé qui est requis au travail le jour de son déménagement aura droit à un congé payé par l'Employeur pour cette journée.

10.5.2 L'employé recevra un crédit de quatre (4) heures pour cette journée.

10.6 CONGÉ DE MARIAGE

10.6.1 Un employé peut s'absenter du travail pendant deux journées, sans perte de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

10.6.2 L'employé recevra les heures prévues à son horaire ou un minimum de quatre (4) heures.

10.6.3 Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. L'employé doit aviser l'Employeur de son absence au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

10.7 CONGÉ DE MATERNITÉ

10.7.1 Le PNC féminin ayant terminé sa période de formation peut se prévaloir d'un congé de maternité sans solde et est admissible aux prestations applicables conformément à la loi.

10.7.2 Le PNC féminin doit soumettre à la Compagnie un avis écrit accompagné d'un certificat médical du médecin traitant attestant la date prévue d'accouchement. De plus, le PNC féminin doit indiquer la date à laquelle il désire commencer son congé ainsi que la durée projetée du congé.

10.7.3 Si vous êtes une employée enceinte ou qui allaite, vous pouvez demander à la Compagnie de :

- Modifier vos fonctions ou vous réaffecter si la poursuite de votre emploi actuel pose un risque pour votre santé, la santé de votre enfant à naître ou celle de votre enfant. Une telle demande doit être accompagnée d'un certificat d'un professionnel de la santé. Ce certificat doit indiquer :
 - la durée probable du risque;
 - les activités ou les conditions que vous devez éviter.
- L'Employeur doit examiner la demande en consultation avec l'employée. Dans la mesure du possible, il doit modifier les tâches ou réaffecter l'employée à un autre poste.

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

- 10.7.5 Cette affectation est faite à un poste de travail ne mettant pas la santé du PNC féminin ou de l'enfant à naître en danger.
- 10.7.6 Dès que possible, après la parution des horaires, le PNC féminin qui s'est vu octroyer une ou des périodes en devoirs de nuit et qui ne désire pas effectuer de tels vols doit en aviser le Service en vol et indiquer quelle(s) période(s) en devoir doit (doivent) lui être retirée(s).
- 10.7.7 Le PNC féminin qui est réaffecté à des tâches autres, doit travailler durant les heures normales de bureau de la Compagnie à sa base d'affectation.
- 10.7.8 Le PNC féminin ainsi affecté peut décider de débiter son congé de maternité à tout moment, à partir de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 10.7.9 Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, le PNC féminin peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.
- 10.7.10 La rémunération du PNC féminin réaffecté est basée sur le taux de salaire du PNC.
- 10.7.11 Le PNC féminin conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'il occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant son congé.
- 10.7.12 Le PNC féminin continue de bénéficier des avantages sociaux que lui confère la présente convention collective durant sa réaffectation, sous réserve du paiement des cotisations exigibles. La Compagnie continue d'assumer sa part.
- 10.7.13 À la fin de son affectation ou de son congé, le PNC féminin reprend le poste que son rang d'ancienneté lui permet de détenir à sa base d'affectation.
- 10.7.14 Un avis écrit d'au moins trente (30) jours à l'avance doit être donné à la Compagnie avant le départ du PNC féminin enceinte. Cet avis peut être inférieur à quatre (4) semaines si un certificat médical atteste du besoin du PNC féminin de cesser le travail dans un délai moindre.
- 10.7.15 Le congé de maternité consiste en une seule période et ne peut être fractionné.
- 10.7.16 Le congé de maternité a une durée maximale de dix-sept (17) semaines si le PNC féminin le désire.
- 10.7.17 Nonobstant le paragraphe précédent, le congé de maternité peut se terminer plus tôt, à la demande écrite de l'intéressé. Le PNC féminin a la responsabilité d'aviser la Compagnie aussitôt que possible en cas de changement de la date prévue du retour au travail.
- 10.7.18 Le congé de maternité débute au plus tôt treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement, sauf avis contraire du médecin traitant avec certificat médical à cet effet.

10.7.19 L'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un congé de cinq (5) journées consécutives à partir du jour de la naissance. L'Employeur paiera les deux premières journées de ce congé.

10.8 CONGÉ PARENTAL

10.8.1 Les congés parentaux sont accordés conformément à la loi.

10.8.2 Un employé peut avoir droit à un congé parental d'au plus 63 semaines. Ce congé doit être pris au cours des 78 semaines suivant la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est confié aux soins et à la garde de l'employé.

10.8.3 La durée totale du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser 86 semaines lorsque le congé parental est partagé.

10.8.4 Lors d'un congé de maternité ou parental, l'ancienneté et le temps de service ne sont pas affectés. De plus, les programmes d'assurances et de privilèges d'interligne ne sont pas interrompus. L'employé doit faire des chèques postdatés ou prendre une entente avec l'Employeur pour le paiement de ses cotisations.

10.8.5 Un PNC féminin qui suit un traitement de fertilité fait ses demandes en conséquence et peut demander des mini-blocs et des congés pendant qu'il suit son traitement. Toute demande doit être appuyée par un certificat médical.

ARTICLE 11 - MISE À PIED, RAPPEL, SURCLASSEMENT, RÉTROGRADATION ET FIN D'EMPLOI

11.1 MISE À PIED

11.1.1 En cas de mise à pied temporaire d'un PNC, celui-ci se fera par ordre inverse d'ancienneté. La Compagnie fournira un préavis par écrit/courriel d'au moins dix (10) jours avant l'entrée en vigueur de toute mise à pied ou deux (2) semaines de salaire en remplacement de ce préavis.

11.1.2 Les indemnités correspondant à des vacances accumulées, mais non prises, seront versées au moment de la mise à pied. Dans l'éventualité où la Compagnie devrait procéder à des mises à pied, la procédure suivante doit s'appliquer :

- Offrir des congés sans solde volontaire ou;
- Offrir des mini-blocs volontaires.

- 11.1.3 Le PNC en statut de mise à pied conservera son classement dans la liste d'ancienneté ainsi que ses droits de rappel pendant une période de deux (2) années consécutives.
- 11.1.4 Un PNC en statut de mise à pied sera autorisé à continuer de bénéficier de ses prestations de voyage auprès de Pascan Aviation seulement. Le PNC conservera ses assurances, si celui-ci continue de payer ses prestations et celles de l'Employeur.
- 11.1.5 Le Syndicat doit être informé de toute mise à pied d'un PNC au minimum dix (10) jours à l'avance.
- 11.1.6 La Compagnie remet au PNC, le jour même de son départ, un relevé détaillé des montants en salaire et en avantages sociaux à recevoir.
- 11.1.7 La Compagnie remet ou expédie au PNC, à la période de paie suivant la mise à pied, toute somme d'argent que la Compagnie lui doit.
- 11.1.8 La Compagnie remet au PNC un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la loi sur l'assurance-emploi.
- 11.1.9 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les relevés T4 et TP4, le tout conformément en vertu des règles de fiscalité.
- 11.1.10 La Compagnie rend les relevés T4 et TP4 accessibles aux PNC en ligne. À la demande du PNC, la Compagnie peut envoyer ces relevés par la poste.

11.2 RAPPEL AU TRAVAIL

- 11.2.1 Un avis de rappel spécifiant une date de retour en service sera envoyé par courriel au PNC ainsi qu'au Syndicat. Si la Compagnie ne reçoit pas de réponse dans les dix (10) jours suivant l'envoi du courriel de la part du PNC faisant l'objet d'un rappel, une lettre de rappel sera envoyée par courrier recommandé. Le PNC qui est rappelé au travail disposera de cinq (5) jours ouvrables à partir de la date d'envoi de la lettre de rappel au travail pour informer la Compagnie de son intention de reprendre ses fonctions. Un PNC peut toutefois refuser un avis de rappel en conservant son ancienneté et rester en statut de mise à pied si d'autres PNC peuvent être rappelés.
- 11.2.2 Il est de la responsabilité du PNC d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse courriel ou postale.
- 11.2.3 Dans l'éventualité où un PNC qui devrait être rappelé au travail ne détient pas les qualifications valides au moment du rappel au travail, la procédure suivante sera appliquée :
- L'Employeur pourra rappeler l'employé suivant le plus ancien qui détient les qualifications valides pour le rappel au travail.

- L'Employeur devra toutefois requalifier l'employé qui ne détenait plus les qualifications requises au moment du rappel dans un délai maximal de soixante (60) jours suivant le rappel au travail.

11.3 FORMATION

11.3.1 La Compagnie doit offrir les examens dans les deux (2) langues officielles du Canada soit le français et l'anglais.

11.4 FORMATION ANNUELLE (ART)

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

11.4.2 Le PNC doit se soumettre à un nouvel examen dans les 4 jours ouvrables suivant l'échec.

11.4.3 En cas d'échec de la reprise, le PNC devra suivre une séance de formation pertinente avant de faire une autre reprise d'examen. L'entreprise offrira cette formation dans les meilleurs délais possibles. Le PNC recevra un crédit de 4 heures pour cette reprise.

11.4.4 Le PNC requalifié retrouve son statut préalable ainsi que son programme de vols.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTE

12.1.1 Pour tout poste vacant qu'il souhaite combler l'Employeur doit aviser le Syndicat de tout poste vacant au sein de l'unité d'accréditation de la Compagnie.

12.1.2 Tout poste vacant au département sécurité cabine sera transmis par courriel à tous les membres de l'unité d'accréditation.

12.1.3 L'avis de poste vacant ou à combler devra être affiché à l'interne pour un minimum de 7 jours et peut être affiché à l'externe en même temps. À compétence égale, les candidats à l'interne seront privilégiés.

12.1.4 Tout employé intéressé par un poste affiché devra postuler en transmettant au représentant de l'Employeur identifié sur l'avis d'affichage de poste une copie de son curriculum vitae ainsi qu'une lettre d'intention indiquant le numéro d'affichage.

12.1.5 Les candidatures retenues devront rencontrer les exigences minimales inscrites sur l'offre d'emploi.

12.1.6 Le processus d'embauche est le suivant :

- Les évaluations passées du candidat seront prises en compte;
- L'Employeur pourra demander des rapports et observations écrites au personnel de gestion, formation, et de support aux employés pour s'assurer que le candidat détient l'attitude, les aptitudes et les compétences requises pour le poste;
- Selon le poste convoité, un examen/test écrit et/ou exercice de formation ou de production de matériel en lien avec l'emploi devront être complétés avec succès;
- Une entrevue.

Au terme du processus, le candidat se verra attribuer un pointage qui tient en compte les éléments suivants :

- qualifications;
- aptitudes et compétences;
- ancienneté;
- expérience(s) pertinente(s);
- tout autre élément pertinent identifié sur l'avis d'affichage de poste.

Le postulant doit rencontrer les exigences de chacune des étapes afin de se qualifier pour le poste.

12.1.7 Le poste sera octroyé au candidat ayant obtenu le pointage le plus élevé et qui satisfait aux exigences du poste. À compétences égales, la personne ayant la plus grande séniorité obtiendra le poste.

12.1.8 L'avis de poste vacant ou à combler devra être numéroté de façon à ce qu'il puisse être facilement identifiable pour les employés et le Syndicat.

12.1.9 Les éléments suivants devront être affichés sur les affichages de poste :

- Nombre de postes;
- Titre du poste;
- Lieux de travail;
- Date d'entrée en fonction;
- Années d'expérience requises;
- Salaire;
- Date limite pour transmettre sa candidature;
- Période de temps;
- Autres informations utiles.

ARTICLE 13 - INDEMNITÉ JOURNALIÈRE (PER DIEM) ET DÉPENSES

13.1.1 Un PNC recevra une indemnité journalière basée sur les indemnités publiées dans le tableau suivant :

	CDN \$	En devoir à
Déjeuner	15 \$	7 h 30
Diner	20 \$	12 h 30
Souper	30 \$	17 h 30
Collation	13 \$	23 h 00 à 3 h 00
Total	78 \$	

13.1.2 Si le PNC est à l'extérieur de sa base officielle, toute indemnité journalière (per diem) devra lui être versée même s'il n'est pas en service.

13.1.3 La devise de l'indemnité journalière sera toujours celle de l'endroit où est le PNC.

13.1.4 L'Employeur s'engage à offrir les mêmes indemnités journalières (per diem) que les pilotes dans l'éventualité où les pilotes obtiennent des indemnités supérieures à celles prévues à la présente convention collective (clause remorque).

13.2 VISA/PASSEPORT/DOCUMENTS DE VOYAGE/VACCINS

13.2.1 Advenant le cas où il serait obligatoire de détenir les documents suivants pour le travail, la Compagnie s'engage à en défrayer les coûts d'obtention ou de renouvellement : passeport, visa ou tout autre document de voyage requis.

13.2.2 La Compagnie s'engage à payer pour tous vaccins requis pour le travail qui ne seraient pas défrayés gratuitement par le régime d'assurance maladie.

13.3 TÉLÉPHONE CELLULAIRE

13.3.1 Une allocation mensuelle de quarante (40) dollars est remise au PNC pour l'utilisation d'un téléphone cellulaire.

13.3.2 L'allocation est payable sur la dernière paie du mois.

13.4 KILOMÉTRAGE

13.4.1 Pour les rendez-vous hors base à un bureau de contrôle d'accès (Carte CIZR / RAIC), l'Employeur offre le transport aérien sur sa ligne. Si le PNC doit se déplacer au moyen de sa propre voiture, sous approbation préalable de son supérieur immédiat, il recevra l'indemnisation de kilométrage applicable (0,42\$ du km).

ARTICLE 14 - RÉMUNÉRATION / PRESTATION

14.1 ERREUR DE PAIE

14.1.1 Advenant une erreur sur la paie de cinquante (50) dollars ou plus affectant négativement le PNC qui est imputable à la Compagnie, celle-ci corrige cette erreur dans les cinq (5) jours ouvrables du versement de la paie, en remettant l'argent dû. Toute erreur de moins de cinquante (50) dollars sera corrigée sur la prochaine paie du PNC.

14.1.2 La Compagnie n'effectue aucune retenue sur le salaire du PNC à moins d'y être contrainte par une loi, une disposition de la présente convention collective ou une décision d'un tribunal ou d'y être autorisée par écrit par le PNC. Le cas échéant, la Compagnie fait remise des sommes retenues au destinataire.

14.2 GARANTIE D'HEURE MENSUELLE

14.2.1 La Compagnie garantit cent vingt-cinq (125) heures en devoir par bloc (période de vingt-huit (28) jours)

14.2.2 Pour le mini-bloc et le Programme 14, se référer à l'article 5 de la présente convention.

14.3 ÉCHELLE SALARIALE

14.3.1 L'échelle salariale suivante est applicable à la date d'entrée en service.

Année de service	Taux horaire
1 an	23,00\$
2 ans	24,17\$
3 ans	24,90\$
4 ans	25,65\$
5 ans	26,41\$

14.3.2 Le PNC en formation initiale sera rémunéré au taux horaire du salaire minimum fédéral applicable.

14.4 CRÉDIT PÉRIODE EN DEVOIR

14.4.1 Heures de période en devoir: Un PNC recevra un nombre d'heures de période en devoir égal à ce qui suit :

- Le temps de la période en devoir;
- Quatre (4) heures en devoir minimum;
- Lorsque libéré de ses fonctions à la fin d'une période en devoir, un minimum d'une (1) heure en devoir pour chaque période de six (6) heures passées à une station autre que la base domiciliaire du PNC, sera rajouté à la période en devoir totale.

14.4.2 **Crédit pour journée de réserve :**

Les PNC en réserve recevront un quatre (4) heures de période en devoir pour une période de réserve ou une période en devoir attribuée réelle, la durée la plus élevée étant retenue.

14.4.3 **Crédits pour show-no-go :**

Si un PNC se présente au travail pour une période en devoir et qu'il ne travaille pas cette période en devoir, et qu'il est libéré par le département de l'affectation des équipages, il recevra quatre (4) heures de période en devoir.

14.4.4 Crédits pour réunion :

Si un PNC est requis d'assister à une réunion, il recevra un quatre (4) heures de période en devoir.

14.4.5 Crédits pour journée de bureau :

Un PNC recevra le crédit de sa période en devoir au bureau ou un minimum de quatre (4) heures de période en devoir par jour lorsqu'il sera affecté à une journée de bureau. Cela s'applique également à la préparation des formations et sessions de recrutement.

14.4.6 Crédits de formation virtuelle :

Un PNC recevra une (1) heure de période en devoir pour toutes les deux (2) heures assignées à compléter une formation virtuelle à la maison à l'exception de la formation périodique préparatoire à la formation annuelle prévue à l'article 14.4.7.

14.4.7 Crédits de formation périodique pré-annuelle (ART Pre-Class assignment) :

Un PNC recevra un quatre (4) heures de période en devoir dans le mois de sa formation périodique annuelle (ART) pour compléter toute affectation pré-classe.

14.4.8 Crédits de vacances :

Un PNC recevra un quatre (4) heures de période en devoir par jour de vacances.

ARTICLE 15 - PÉRIODE DE PROBATION

15.1.1 Un PNC a une période de probation de neuf (9) mois à la suite de son vol de familiarisation.

15.1.2 Si le PNC est absent du travail pour toute période de plus de sept (7) jours consécutifs (à part pour des vacances, journées de congés mensuels ou congés fériés), il devra compléter cette période au moment de son retour au travail.

15.1.3 L'Employeur peut prolonger une période de probation pour une période maximale de trois (3) mois. La Compagnie informera par écrit le PNC et le Syndicat de sa décision et de ses raisons.

15.1.4 Le renvoi ou la prolongation de la probation ne sera jamais appliqué de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

ARTICLE 16 - TÂCHES D'UN AGENT DE BORD

16.1.1 Les tâches d'un agent de bord incluent, mais ne sont pas limitées à :

- L'application des procédures d'opération standards (SOP), celles inscrites au manuel des agents de bord (FAM), celles prescrites par le règlement de l'aviation canadien (CARs) et de toutes procédures émises par l'Employeur;
- Gestion, préparation, commande et embarquement de son approvisionnement à bord (commissariat et fournitures de l'appareil);
- L'Employeur convient qu'il tentera de réduire au maximum les manipulations de tiroirs lourds par les agents de bord;
- Assurer le service de la cabine au sol et en vol;
- Maintien de la propreté et nettoyage léger « light grooming » de l'appareil pendant son assignation;
- Opérations d'escale, incluant enregistrement des passagers, lors de situations irrégulières exceptionnelles;
- Application des formalités requises par les services de douane, d'immigration et de santé si applicable.

ARTICLE 17 - PROCESSUS DISCIPLINAIRE

17.1 PRÉSENCE D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL

17.1.1 Le PNC a le droit d'être représenté pour toute rencontre disciplinaire avec l'Employeur et/ou arbitrage lié à des griefs.

17.1.2 Si la présence d'un représentant syndical est requise lors d'une rencontre avec l'Employeur, ce dernier assume les frais de la libération du représentant syndical pour cette journée. Si le représentant syndical est en congé, l'Employeur lui crédite le plus élevé des deux montants suivants :

- Soit un minimum de quatre (4) heures de période en devoir;
- Soit la durée de la rencontre à son taux horaire régulier.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÉCLAMATION ET DE RÈGLEMENT DE GRIEF

18.1 PRÉAMBULE

18.1.1 Les deux parties à la présente convention collective souhaitent que les réclamations soient réglées dans les plus brefs délais.

18.2 PREMIÈRE ÉTAPE

18.2.1 Aux fins de la présente convention, le terme « grief » comprend également toute mécontente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

18.2.2 La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'une représentante ou d'un représentant syndical ou le Syndicat comme tel, dans les trente (30) jours calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, le soumet par écrit au département des Ressources Humaines, qui doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

18.3 TROISIÈME DEUXIÈME ÉTAPE

18.3.1 À défaut de décision écrite dans les dix (10) jours ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de la Direction des Ressources Humaines, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique.

18.3.2 Le Syndicat suggérera un ou plusieurs arbitres à l'Employeur dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de la dernière étape. En cas de mécontente sur le choix de l'arbitre, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, le ministère du Travail en nommera un d'office, conformément au Code canadien du travail (Partie V).

18.3.3 L'Employeur et le Syndicat pourront de temps à autre, de consentement mutuel et écrit, prolonger les délais prévus au présent titre, sauf en ce qui a trait au délai prévu à la première étape.

18.3.4 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

- 18.3.5 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 18.3.6 La sentence de l'arbitre lie les parties dans tous les cas.
- 18.3.7 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, et chaque partie paiera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 18.3.8 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou procédure. Le dépôt d'un grief à l'extérieur du délai mentionné à la première étape est nul et non-arbitrable, les parties reconnaissent qu'il s'agit d'un délai de rigueur, à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à l'article 18.3.3
- 18.3.9 Au cas où un employé permanent se croirait injustement congédié, ledit congédiement fera l'objet d'un grief, et pourra immédiatement être déféré à la deuxième étape de la présente procédure.

18.4 GRIEFS MULTIPLES

- 18.4.1 En cas d'accumulation de griefs à soumettre à la procédure d'arbitrage, un arbitre peut être constitué pour traiter tous ces griefs à condition que les parties acceptent spécifiquement cette procédure par écrit.
- 18.4.2 Le PNC appelé à témoigner se verra accorder le temps réel de sa période en devoir ou un minimum de quatre (4) heures.

ARTICLE 19 - ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

19.1 DISCRIMINATION

- 19.1.1 Le PNC ne peut pas faire l'objet de pressions, de contraintes ni de discrimination de la part de la Compagnie pour des questions de race, de pays d'origine ou de descendance, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'état civil, d'allégeance politique, de grossesse, d'orientation sexuelle, de transsexualité, de langue, de condition sociale, de lieu de résidence, de son statut d'officier syndical, de restrictions ou les restrictions ressenties ou d'utilisation d'un moyen pour palier à ces restrictions ou restrictions ressenties.

19.2 HARCÈLEMENT

19.2.1 Le harcèlement s'entend de tout commentaire vexatoire ou comportement dont son auteur sait ou devrait savoir qu'il est importun tels que l'intimidation, l'exclusion, le délaissement ou l'abus de pouvoir. Le harcèlement s'entend d'un comportement qui crée un milieu d'intimidation, de menace, de coercition ou d'hostilité. Le harcèlement s'entend aussi de tout comportement, propos, geste ou contact qui est de nature à offenser ou humilier un PNC quant à l'un ou l'autre des critères énoncés à la politique contre le harcèlement de l'employeur ou qui, sur un même plan, peut être raisonnablement interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

19.3 OBLIGATION

19.3.1 Tout PNC a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. La Compagnie doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. La Compagnie, le Syndicat et les Employés conviennent qu'ils sont tous dans l'obligation d'assurer un milieu de travail respectueux conformément aux dispositions de la Loi canadienne sur les Droits de la personne.

19.3.2 Le PNC doit se référer, lire, signer et respecter la politique contre le harcèlement émise par l'entreprise.

19.3.3 Les parties s'entendent pour dire que le harcèlement doit faire l'objet de mesures préventives et correctives. Pour ce faire, toute plainte sera traitée avec sérieux et célérité.

19.4 L'ENQUÊTE

19.4.1 L'enquête doit être confidentielle et assurer les points suivants :

- Respecter la confidentialité des plaintes;
- Le droit des deux parties d'être entendues et de se faire accompagner d'un représentant syndical de leur choix;
- Le droit des parties d'être informées, par écrit, de toute décision relative au litige;

- Le droit pour la prétendue victime de ne pas travailler en compagnie du prétendu harceleur, et cela, sans préjudice ni de droit ni de salaire pour la prétendue victime;
- Le droit de la prétendue victime d'être protégée contre toute forme de représailles;
- Le droit pour la prétendue victime à ce qu'aucune information relative à sa vie personnelle, à son mode de vie et à sa tenue vestimentaire ne soit prise en considération durant l'enquête interne, y compris son dossier personnel;
- La décision résultant de l'enquête et les mesures prises par la Compagnie sont communiquées par écrit au plaignant et au prétendu harceleur;
- La Compagnie peut imposer des sanctions appropriées, proportionnellement au tort causé;
- Les deux parties en cause seront informées sur une base régulière de l'évolution du dossier;
- Lorsque la Compagnie convoque un PNC à une enquête, le PNC a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

19.4.2 Tout PNC se croyant victime de harcèlement peut exercer les recours prévus par la Loi canadienne des droits de la personne.

19.4.3 La Compagnie doit afficher sa politique sur le harcèlement dans les salles d'équipage et en donner un exemplaire au Syndicat.

ARTICLE 20 - TEMPÉRATURE

20.1.1 L'Employeur doit fournir une génératrice au sol en état de marche qui permet d'assurer le confort dans la cabine (chauffage en hiver et climatisation en été) à tous les débuts et fins de ligne suivants : YUL, YHU, YQB, YGK et de chauffage pour l'hiver seulement aux stations suivantes : YGR et YWK.

20.1.2 L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que lors de la prise en charge de l'appareil lors du premier vol de la journée par les équipages, l'avion a été chauffé ou climatisé adéquatement au préalable.

ARTICLE 21 - POLITIQUE SUR LES MÉDIAS SOCIAUX

21.1.1 Le PNC doit se référer, lire, signer et respecter la politique sur les médias sociaux émise par l'entreprise.

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective entrera en vigueur à compter du 18 juillet 2022 et demeurera en vigueur pour une période de trois (3) ans.

Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes entreront en vigueur le 12 septembre 2022 :

- Art. 8.14 Journées de congé Garanties (GDO);
- Art. 8.16 Journée Blanche;
- Art. 5.2 Programme 14;
- Art. 13.3 Téléphone Cellulaire (Fin août 2022);
- Art. 9 Heures de maladie (1^{er} janvier 2023, deux journées supplémentaires seront attribuées pour l'année en cours à compter du 18 juillet 2022).

En foi de quoi, les parties ont signé la présente entente en ce :

_____ à: _____
Date Lieu

Représentants de Pascan Aviation

Pour le Syndicat

Éric Pinard
Directeur des Opérations

Jessé Vigneault
Président du Syndicat

Isabelle Lévesque
Gestionnaire des Agents de bord

Caroline Bédard
Conseillère Syndicale SCFP

Marie-Chantale Lord-Blanchette
Directrice des Ressources Humaines

Alexis Charpentier
Avocat Fasken Martineau DuMoulin
S.E.N.C.R.L., s.r.l.

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective entrera en vigueur à compter du 18 juillet 2022 et demeurera en vigueur pour une période de trois (3) ans.

Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes entreront en vigueur le 12 septembre 2022 :

- Art. 8.14 Journées de congé Garanties (GDO);
- Art. 8.16 Journée Blanche;
- Art. 5.2 Programme 14;
- Art. 13.3 Téléphone Cellulaire (Fin août 2022);
- Art. 9 Congé de maladie (1^{er} janvier 2023, deux journées supplémentaires seront attribuées pour l'année en cours à compter du 18 juillet 2022).

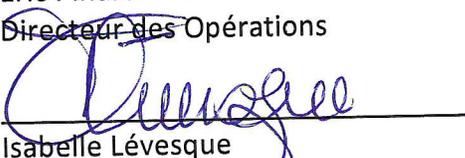
En foi de quoi, les parties ont signé la présente entente en ce :

12 juillet 2022 à: St-Hubert
Date Lieu

Représentants de Pascan Aviation



Éric Pinard
Directeur des Opérations

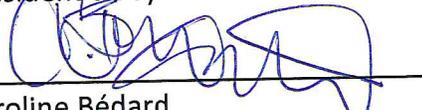

Isabelle Lévesque
Gestionnaire des Agents de bord


Marie-Chantale Lord Blanchette
Directrice des Ressources Humaines


Alexis Charpentier
Avocat Fasken Martineau DuMoulin
S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Pour le Syndicat


Jessé Vigneault
Président du syndicat


Caroline Bédard
Conseillère Syndicale SFCP