

CONVENTION COLLECTIVE

entre

WESTJET 

WestJet, une société en nom

collectif de l'Alberta et

CUPE  **SCFP**
Local4070

la section locale 4070 du SCFP

**Du 1^{er} mars 2021 au
31 décembre 2025**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	10
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS	11
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	14
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	15
4-1 GÉNÉRALITÉS	15
4-2 ORIENTATION SYNDICALE	15
4-3 INTERDICTION DE REPRÉSAILLES	15
4-4 NON-APPLICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION	15
ARTICLE 5 – DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT	16
ARTICLE 6 – CHAMP D'APPLICATION	17
6-1 GÉNÉRALITÉS	17
6-2 TRAVAIL DES MEMBRES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	17
6-3 RELATIONS D'AFFAIRES	18
6-4 SÉCURITÉ D'EMPLOI	18
6-5 IMPARTITION, SOUS-TRAITANCE, LOCATION AVEC ÉQUIPAGE	18
ARTICLE 7 – CLASSIFICATIONS DU PERSONNEL DE CABINE	20
7-1 GÉNÉRALITÉS	20
7-2 CLASSIFICATIONS	20
ARTICLE 8 – MODIFICATIONS À LA PRÉSENTE CONVENTION	21
ARTICLE 9 – GRÈVE/LOCKOUT	22
ARTICLE 10 – RETENUE DES COTISATIONS	23
ARTICLE 11 – LIBÉRATION DE VOL SYNDICALE	24
11-1 GÉNÉRALITÉS	24
11-2 PROCESSUS DE DEMANDE DE CONGÉ	24
11-3 BANQUE D'HEURES SYNDICALES	25
11-4 LIBÉRATION DE VOL SYNDICALE POUR LES NÉGOCIATIONS ET LA RATIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	26
11-5 VOLS MENSUELS	26
11-6 ANNULATION DE LA LIBÉRATION DE VOL SYNDICALE	26
11-7 REMBOURSEMENT À L'ENTREPRISE	27
11-8 FRAIS DE VOYAGE	27
11-9 LIBÉRATION DE VOL SYNDICALE NON PAYÉE POUR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS OU NOMMÉS DU SCFP NATIONAL ET D'UNE DIVISION DU SCFP	27
ARTICLE 12 – RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES	29
12-1 COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL	29

12-2	COMITÉ D'EXAMEN DE L'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES	29
12-3	COMITÉ DU TRANSPORT ET DE L'HÉBERGEMENT	29
12-4	COMITÉ DES UNIFORMES	30
12-5	LIBÉRATION DE VOL SYNDICAL POUR LES ACTIVITÉS DE COMITÉ	30
12-6	RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT	30
ARTICLE 13 – COMMUNICATIONS DU SYNDICAT		32
ARTICLE 14 – PÉRIODE D'ESSAI		33
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ.....		34
15-1	GÉNÉRALITÉS	34
15-2	LISTE D'ANCIENNETÉ PRINCIPALE DU PERSONNEL DE CABINE.....	34
15-3	CORRECTIONS APPORTÉES À LA LISTE D'ANCIENNETÉ PRINCIPALE	35
15-4	ATTRIBUTION DE LA POSITION SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ PRINCIPALE	35
15-5	PERTE D'ANCIENNETÉ	35
15-6	MUTATION VERS UN POSTE DE DURÉE DÉTERMINÉE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	35
15-7	MUTATION VERS UN POSTE PERMANENT HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	36
15-8	MUTATION VERS UN POSTE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EN RAISON DE MESURES D'ADAPTATION TEMPORAIRES	36
ARTICLE 16 – EMPLOYÉS NON COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET TÂCHES EN VOL.....		37
ARTICLE 17 – MESURES D'ADAPTATION		38
17-1	GÉNÉRALITÉS	38
17-2	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	38
17-3	MESURES D'ADAPTATION POUR DES RAISONS MÉDICALES	38
17-4	MESURES D'ADAPTATION LIÉES À LA GROSSESSE	39
17-5	MESURES D'ADAPTATION POUR L'ALLAITEMENT	39
17-6	PRIVILÈGES DE VOYAGE	39
ARTICLE 18 – AVANTAGES		40
ARTICLE 19 – PRIVILÈGES DE VOYAGE ET ACCÈS AUX STRAPONTINS		42
19-1	PRIVILÈGES DE VOYAGE	42
19-2	ACCÈS AUX STRAPONTINS	42
ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉ PERSONNEL		43
20-1	GÉNÉRALITÉS	43
20-2	CONGÉ DE MALADIE.....	43
20-3	CONGÉ PERSONNEL	46
ARTICLE 21 – CONGÉ AUTORISÉ.....		48
21-1	GÉNÉRALITÉS	48

21-2	CONGÉ SANS SOLDE	48
21-3	CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	49
21-4	CONGÉ DE SOIGNANT	49
21-5	CONGÉ DE DEUIL	50
21-6	FONCTION DE JURÉ	50
ARTICLE 22 – AFFECTATIONS TEMPORAIRES		52
ARTICLE 23 – MUTATION POUR RAISONS FAMILIALES.....		54
ARTICLE 24 – ATTRIBUTION DES POSTES VACANTS.....		55
24-1	DÉTERMINATION DES POSTES VACANTS	55
24-2	SOUSSION DE CANDIDATURE À UN POSTE VACANT	55
24-3	POSTES DE GESTIONNAIRE DE CABINE	56
24-4	PÉRIODES D'INADMISSIBILITÉ	57
24-5	RECLASSEMENTS DES GESTIONNAIRES DE CABINE À LA MÊME BASE D'AFFECTATION	58
24-6	ÉCHANGE MUTUEL DE BASE D'AFFECTATION DU PERSONNEL DE CABINE À TEMPS PARTIEL	58
ARTICLE 25 – COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LANGUE		59
ARTICLE 26 – AÉRONEFS ET ÉQUIPEMENTS CONFIS PAR L'ENTREPRISE.....		60
ARTICLE 27 – PASSEPORT/VISA.....		62
ARTICLE 28 – UNIFORMES		63
28-1	GÉNÉRALITÉS.....	63
28-2	ATTRIBUTION DES UNIFORMES.....	63
28-3	REPLACEMENT DES UNIFORMES	63
28-4	NORMES EN MATIÈRE D'UNIFORMES	65
28-5	BAGAGES RETARDÉS.....	65
28-6	PERTE OU VOL DE BAGAGES.....	65
ARTICLE 29 – MESURES DISCIPLINAIRES, SUSPENSIONS ET LICENCIEMENTS.....		66
29-1	GÉNÉRALITÉS.....	66
29-2	CONGÉ EN ATTENTE D'UNE ENQUÊTE	66
29-3	RÉUNIONS D'ENQUÊTE ET RÉUNIONS DISCIPLINAIRES	67
29-4	MESURES DISCIPLINAIRES PROGRESSIVES.....	67
29-5	DOCUMENTS DISCIPLINAIRES	68
ARTICLE 30 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS		69
30-1	GÉNÉRALITÉS.....	69
30-2	DISCUSSION INFORMELLE	69
30-3	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	69
30-4	ÉTAPES DU GRIEF	70
30-5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	71

ARTICLE 31 – ARBITRAGE	72
31-1 PROCÉDURE D'ARBITRAGE	72
31-2 COMPÉTENCE DE L'ARBITRE	72
31-3 TÉMOIN(S) ET REPRÉSENTANT(S) DU SYNDICAT	72
31-4 DÉCISION DE L'ARBITRE	72
31-5 COÛT DE L'ARBITRAGE	72
ARTICLE 32 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	73
32-1 GÉNÉRALITÉS	73
32-2 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET COMITÉ D'ORIENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	73
32-3 LIBÉRATION ET RÉMUNÉRATION LIÉES AUX ACTIVITÉS DE COMITÉ ...	73
32-4 VOYAGE ET HÉBERGEMENT LIÉS AUX RÉUNIONS	74
32-5 FORMATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ.....	74
32-6 LIEU DE TRAVAIL	74
32-7 LIBÉRATION TEMPORAIRE ET D'URGENCE POUR OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ.....	74
32-8 SOUTIEN AUX MEMBRES DE L'ÉQUIPAGE APRÈS UN INCIDENT CRITIQUE.....	74
32-9 SOUTIEN EN CAS D'ACCIDENT D'AÉRONEF	75
ARTICLE 33 – PRISE EN OTAGE, INTERNEMENT OU DÉCÈS	76
33-1 PRISONNIER DE GUERRE, PRISE EN OTAGE, DÉTOURNEMENT, INTERNEMENT OU DISPARITION.....	76
33-2 DÉCÈS DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE	76
ARTICLE 34 – PLANIFICATION HORAIRE	77
34-1 CRÉATION ET ATTRIBUTION DE L'HORAIRE MENSUEL	77
34-2 PUBLICATION DES HORAIRES.....	77
34-3 FENÊTRE D'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES MENSUELLE.....	78
34-4 PÉRIODES D'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES MENSUELLES	78
34-5 NOMBRE MINIMAL DE JOURS DE REPOS	79
34-6 DURÉE ET SECTEURS DE JUMELAGE	79
34-7 NOMBRE MAXIMAL DE JOURS DE SERVICE CONSÉCUTIFS	79
34-8 NOMBRE MAXIMAL D'HEURES DE CRÉDITS MENSUELLES.....	80
34-9 CALCUL DE LA PÉRIODE DE SERVICE.....	80
34-10 PÉRIODE DE SERVICE MAXIMALE PLANIFIÉE.....	80
34-11 PROLONGATION DES PÉRIODES DE SERVICE.....	81
34-12 REPOS DE L'ÉQUIPAGE EN VOL.....	82
34-13 PÉRIODE DE REPOS MINIMALE À LA BASE D'AFFECTATION	83
34-14 PÉRIODE DE REPOS MINIMALE EN DEHORS DE LA BASE D'AFFECTATION.....	84

34-15	PARAMÈTRES DE PLANIFICATION DES VOLS DE NUIT	86
34-16	AVIS DE RETARD À LA BASE D'AFFECTATION AVANT L'HEURE DE PRÉSENTATION AU TRAVAIL D'UN JUMELAGE	86
34-17	AVIS DE RETARD PENDANT UNE ESCALE EN DEHORS DE LA BASE D'AFFECTATION	87
34-18	RÉAFFECTATION	87
34-19	AVIS DE RÉAFFECTATION LORS D'UNE ESCALE	89
34-20	ÉCHANGES DE QUARTS	90
34-21	RÉSERVE DE RETOUR AU TRAVAIL	91
34-22	RETOUR AU TRAVAIL À LA SUITE D'UN CONGÉ DE MALADIE.....	91
34-23	RETOUR AU TRAVAIL AVEC HORAIRE ATTRIBUÉ (N'INCLUANT PAS LES CONGÉS DE MALADIE)	92
34-24	RETOUR AU TRAVAIL SANS HORAIRE ATTRIBUÉ	93
34-25	PÉRIODE DE SERVICE CONTINUE	94
34-26	JUMELAGE D'HEURES HORS PROGRAMME DE L'ENTREPRISE	94
34-27	AFFECTATION DE SERVICE.....	95
34-28	ABANDON VOLONTAIRE DE JUMELAGE.....	95
34-29	MISE HORS DISPONIBILITÉ POUR CAUSE DE FATIGUE	96
34-30	TEMPS DE ROTATION DES VOLS EN CAS DE RETARD OU D'IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION (IREX)	96
34-31	MISE HORS DISPONIBILITÉ EN COURS DE JUMELAGE	96
34-32	RETARDS AU SOL APRÈS LA PÉRIODE DE SERVICE	97
34-33	EFFECTIF DE L'ÉQUIPAGE.....	97
ARTICLE 35 – RÉSERVE		98
35-1	PLANIFICATION DES ÉQUIPAGES – CRÉATION DE L'HORAIRE DE RÉSERVE	98
35-2	AFFECTATION DES ÉQUIPAGES DE RÉSERVE	98
35-3	ÉCHANGES DE QUARTS DE RÉSERVE	98
35-4	CRÉDIT DE RÉSERVE.....	99
35-5	SERVICE DE RÉSERVE	99
35-6	RÉSERVE À L'AÉROPORT	102
35-7	REPOS DES ÉQUIPAGES DE RÉSERVE	103
35-8	EXAMEN DE L'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES DE RÉSERVE	103
35-9	AFFECTATION DES ÉQUIPAGES DE RÉSERVE – RETOUR LE PLUS RÉCENT À LA BASE D'AFFECTATION.....	103
35-10	RÉSERVE – DEMANDES DE PÉRIODE DE RÉSERVE EN DEHORS DE LA BASE D'AFFECTATION.....	103
ARTICLE 36 – DÉPLACEMENT HAUT LE PIED.....		104
36-1	CODE VESTIMENTAIRE.....	104
36-2	CRÉDIT DE DÉPLACEMENT HAUT LE PIED	104

36-3	MODIFICATIONS APPORTÉES À UN DÉPLACEMENT HAUT LE PIED PERSONNEL.....	104
36-4	ANNULATIONS D'UN DÉPLACEMENT HAUT LE PIED PERSONNEL	107
36-5	DÉPLACEMENTS HAUT LE PIED À BORD D'UN AUTRE TRANSPORTEUR AÉRIEN	107
36-6	ATTRIBUTION DE SIÈGE EN CAS DE DÉPLACEMENT HAUT LE PIED	107
ARTICLE 37 – TRANSPORT ET HÉBERGEMENT À L'HÔTEL		109
37-1	GÉNÉRALITÉS	109
37-2	TRANSPORT LIÉ À L'HÉBERGEMENT À L'HÔTEL	109
37-3	PÉRIODE DE REPOS MINIMALE À LA BASE D'AFFECTATION INFÉRIEURE À LA PÉRIODE MINIMALE	110
37-4	ANNULATION DE L'HÉBERGEMENT À L'HÔTEL.....	110
37-5	REPRISE DE L'HÉBERGEMENT À L'HÔTEL	110
37-6	LIEU	111
ARTICLE 38 – NAVETTAGE		112
38-1	GÉNÉRALITÉS	112
38-2	HEURE DE PRÉSENTATION AU TRAVAIL MANQUÉE	112
38-3	HÉBERGEMENT À L'HÔTEL APRÈS ACCEPTATION D'UNE MODIFICATION VOLONTAIRE DE JUMELAGE.....	112
38-4	POLITIQUE RELATIVE AUX MEMBRES D'ÉQUIPAGE DISPONIBLES	113
38-5	EXCEPTION POUR LES ÉCHANGES TEMPORAIRES DE QUARTS PARTIELS	113
38-6	PAIEMENT DE L'ANNULATION DE L'HÉBERGEMENT À L'HÔTEL	
ARTICLE 39 – FORMATION		115
39-1	FORMATION – GÉNÉRALITÉS	115
39-2	RÉÉVALUATION.....	115
39-3	DEMANDES DE CHANGEMENT DE DATE DE LA FORMATION PÉRIODIQUE.....	115
39-4	VOYAGE À L'EXTÉRIEUR DE LA BASE D'AFFECTATION AUX FINS DE FORMATION.....	115
39-5	MODULES DE FORMATION EN LIGNE	116
ARTICLE 40 – OPÉRATIONS D'AFFRÈTEMENT ET VOLS À USAGE PARTICULIER.....		117
40-1	OPÉRATIONS D'AFFRÈTEMENT	117
40-2	VOLS À USAGE PARTICULIER.....	117
ARTICLE 41 – ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION.....		119
41-1	RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE GARANTIE	119
41-2	SEUIL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	119
41-3	HEURES RÉMUNÉRÉES SOUS FORME DE PRIME	120
41-4	JUMELAGES D'HEURES HORS PROGRAMME PUBLIÉES PAR L'ENTREPRISE.....	120

41-5	RAPPROCHEMENT DES JUMELAGES	121
41-6	RÉMUNÉRATION DE LA PROLONGATION DU JUMELAGE	122
41-7	RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE RÉUNION ET DE SERVICE MODIFIÉ	122
41-8	RÉMUNÉRATION D'UNE AFFECTATION TEMPORAIRE	123
41-9	RÉMUNÉRATION DE LA FORMATION	123
41-10	RÉMUNÉRATION POUR VOYAGE À L'EXTÉRIEUR DE LA BASE D'AFFECTATION AUX FINS DE FORMATION	125
41-11	INDEMNITÉ QUOTIDIENNE	125
ARTICLE 42 – BARÈME DE RÉMUNÉRATION ET ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION		127
42-1	BARÈME DE RÉMUNÉRATION	127
42-2	ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	127
ARTICLE 43 – TAUX DE RÉMUNÉRATION		129
43-1	TAUX DE RÉMUNÉRATION	129
43-2	RÉMUNÉRATION DU GESTIONNAIRE DE CABINE DE GROS PORTEUR	130
43-3	RÉMUNÉRATION DES FONCTIONS DE CHEF D'ÉQUIPAGE DE CABINE	131
ARTICLE 44 – RÉGIME D'ÉPARGNE WESTJET, PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET PRIME DE RENDEMENT DES PROPRIÉTAIRES		132
44-1	RÉGIME D'ÉPARGNE WESTJET	132
44-2	PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES	132
44-3	PRIME DE RENDEMENT DES PROPRIÉTAIRES	132
ARTICLE 45 – DÉPENSES		133
45-1	STATIONNEMENT	133
45-2	VACCINS	133
45-3	INCIDENTS	133
ARTICLE 46 – VACANCES, JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS GARANTIS		134
46-1	VACANCES	134
46-2	JOURS FÉRIÉS	134
46-3	VALEUR DES CRÉDITS DE VACANCES	135
46-4	SOUMISSION DE DEMANDES DE VACANCES	135
46-5	ATTRIBUTION DE VACANCES	136
46-6	TRANSFÉRABILITÉ DES VACANCES	137
46-7	ATTRIBUTION DE VACANCES NON UTILISÉES	137
46-8	ÉCHANGES DE VACANCES	137
46-9	VACANCES ET JOUR(S) DE CONGÉ GARANTI(S)	137
46-10	RAPPROCHEMENT DES VACANCES	138
ARTICLE 47 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL		139
47-1	MISES EN DISPONIBILITÉ	139

47-2	FERMETURE DE LA BASE D'AFFECTATION	139
47-3	AVIS DE MISE EN DISPONIBILITÉ.....	140
47-4	SUPLANTATION	140
47-5	RAPPEL	141
ARTICLE 48 – RÉINSTALLATION		143
48-1	RÉINSTALLATION AUX FRAIS DE L'ENTREPRISE.....	143
48-2	CRITÈRES DE RÉINSTALLATION AUX FRAIS DE L'ENTREPRISE	143
48-3	SERVICES DE RÉINSTALLATION.....	143
48-4	AIDE À LA RÉINSTALLATION	143
48-5	CONGÉS AUX FINS DE RÉINSTALLATION.....	144
48-6	DOCUMENTS DE PREUVE DE RÉINSTALLATION	144
48-7	RÉCUPÉRATION DES FRAIS DE RÉINSTALLATION PAYÉS PAR L'ENTREPRISE.....	145
ARTICLE 49 – INDEMNITÉ DE DÉPART		146
ARTICLE 50 – AFFAIRES JURIDIQUES		147
50-1	DÉFENSE ET INDEMNISATION.....	147
50-2	CONGÉ DE COMPARUTION.....	147
ARTICLE 51 – IMPRESSION DE LA PRÉSENTE CONVENTION		149
51-1	GÉNÉRALITÉS	149
51-2	TRADUCTION DE LA PRÉSENTE CONVENTION	149
ARTICLE 52 – DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION.....		150
LETTRE D'ACCORD n° 1 – MISE EN ŒUVRE DU SYSTÈME D'APPEL D'OFFRES PRÉFÉRENTIELLES FONDÉ SUR L'ANCIENNETÉ		151
LETTRE D'ACCORD n° 2 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL		152
LETTRE D'ACCORD n°3 – DROITS DE RAPPEL PROLONGÉS POUR LE PERSONNEL MIS EN DISPONIBILITÉ EN RAISON DE LA COVID-19		153
LETTRE D'ACCORD n° 4 – PROLONGATION UNIQUE DES PRIVILÈGES DE VOYAGE EN ATTENTE : PERSONNEL DE CABINE MIS EN DISPONIBILITÉ.....		154
LETTRE D'ACCORD n° 5 – MISE EN ŒUVRE – AFFECTATION DES ÉQUIPAGES		155
LETTRE D'ACCORD n° 6 – MISE EN ŒUVRE – ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION.....		158
LETTRE D'ACCORD n° 7 – PÉRIODES DE SERVICE MAXIMALES PLANIFIÉES EN AMÉRIQUE DU NORD À BORD DE GROS PORTEURS		160

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

- 1-1.01 La présente convention collective (ci-après appelée « la présente convention ») est conclue entre WestJet, une société en nom collectif de l'Alberta (ci-après appelée « l'entreprise ») et la section locale 4070 du SCFP (ci-après appelée « le syndicat »).
- 1-1.02 En concluant la présente convention, l'entreprise et le syndicat (ci-après « les parties ») reconnaissent les objectifs de promotion et de maintien de la sécurité du transport aérien, du service à la clientèle et des relations de travail. Les parties reconnaissent également que le respect des conditions de la présente convention est essentiel à l'avantage mutuel et à l'intention et l'objectif de la présente convention.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

Actif : Le fait d'être employé en tant que personnel de cabine par l'entreprise et de pouvoir être affecté au service.

Base concernée : La base d'affectation à partir de laquelle un membre du personnel de cabine est licencié.

Qualifications sur aéronef : Le type d'aéronef à bord duquel le personnel de cabine est habilité à travailler.

Temps de vol cale à cale : L'unité de temps mesurant la durée entre l'événement de départ et l'événement d'arrivée d'un vol.

Jour ouvrable : Un jour civil, à l'exclusion des fins de semaine et des jours fériés.

Personnel de cabine : Un employé de l'entreprise qui est soit un membre de l'équipage de cabine, soit un gestionnaire de cabine.

Jour civil : Une période continue de vingt-quatre (24) heures entre 0 h et 23 h 59, du lundi au dimanche, y compris les jours fériés.

Vol nolisé : Un ou des vols qui sont loués sous contrat par une personne ou un groupe.

Entreprise : WestJet, une société en nom collectif de l'Alberta.

Crédit/crédit d'heures : L'unité de temps qu'un membre du personnel de cabine accumule aux fins de rémunération et d'affectation des équipages.

Jour de congé : Un jour ou une journée d'affectation des équipages entre les jumelages ou un jour ou une journée d'affectation des équipages entre les activités sans jumelage, sans obligation de travail.

Déplacement haut le pied : Transport d'un membre du personnel de cabine en service en tant que passager.

Résidence principale désignée : L'endroit au Canada où réside le personnel de cabine, qui peut être différent de la base d'affectation du personnel de cabine.

Domicile : La ville canadienne activement desservie par WestJet ou WestJet Encore qui se trouve à proximité de la résidence principale désignée du personnel de cabine.

Inactif/inactivité : Le fait d'être employé en tant que personnel de cabine par l'entreprise et d'être non admissible à une affectation au service.

Événement d'arrivée : Le moment où, soit :

- a) le frein de stationnement est serré pour la dernière fois avant l'ouverture de la porte cabine principale; ou
- b) la porte cabine principale est ouverte alors que le frein de stationnement n'est pas serré.

Intercontinental : Aux fins de la présente convention, les escales situées en dehors de l'Amérique du Nord.

Liste d'ancienneté principale : La liste de tout le personnel de cabine par ordre d'ancienneté.

Rémunération mensuelle minimale garantie : Le nombre minimum de crédit d'heures qu'un membre du personnel de cabine doit recevoir au cours d'une période d'affectation des équipages mensuelle.

Période de service de jour : Une période de service qui commence entre 3 h et 11 h 59, heure locale, à l'aéroport où débute la période de service.

Activités sans jumelage : (Toutes les tâches de l'entreprise qui ne sont pas directement liées à l'exploitation de l'aéronef, par exemple, formation, réunions, comités, etc.).

Amérique du Nord : Aux fins de la présente convention, les escales d'Amérique du Nord sont des destinations situées au Canada, aux États-Unis, au Mexique, aux Caraïbes et en Amérique centrale.

Événement de départ : Le moment où la porte cabine principale de l'aéronef est fermée et où son frein de stationnement est desserré pour la première fois.

Période de service de nuit : Une période de service qui comprend un vol de nuit.

Vol de nuit : Un vol dont la durée est prévue jusqu'à 2 h, heure locale, à l'aéroport de départ du vol.

Heure de libération : L'heure à laquelle un membre du personnel de cabine est libéré de ses fonctions.

Heure de présentation au travail : L'heure désignée par l'entreprise à laquelle le personnel de cabine doit se présenter au travail.

Bloc de réserve : Plusieurs périodes de réserve consécutives attribuées à un personnel de cabine.

Membre de l'équipage de réserve : Un membre du personnel de cabine qui s'est vu attribuer une ou plusieurs périodes de réserve, y compris la réserve de retour au travail.

Période de réserve : Une période de service unique au cours de

laquelle un membre du personnel de cabine doit être en appel.

Jour/jour d'affectation des équipages : La période de 1 h à 0 h 59 du fuseau horaire d'où provient le jumelage.

Échange de quart de travail : Un échange de jumelage ou de jumelage partiel entre deux (2) membres du personnel de cabine, ou l'abandon d'un jumelage ou d'un jumelage partiel par un membre du personnel de cabine et la prise en charge ultérieure de ce jumelage ou de ce jumelage partiel par un autre membre du personnel de cabine.

Vol à but spécial : Un vol qui sert un objectif particulier.

Statut : Le statut attribué au personnel de cabine, à savoir temps plein ou temps partiel.

Temps planifié à l'extérieur de la base : Le temps écoulé qui commence à l'heure de présentation au travail réelle du personnel de cabine pour un jumelage et se termine à l'heure de libération réelle à la fin du jumelage.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3-1.01 Sauf dans la mesure où cela est expressément limité ou modifié par une disposition particulière de la présente convention, l'entreprise se réserve et conserve, uniquement et exclusivement, tous les droits inhérents, les pouvoirs et l'autorité pour gérer l'entreprise et diriger son personnel et toutes les questions qui s'y rapportent. Ces droits, pouvoirs et autorité comprennent, sans s'y limiter, l'embauche, l'affectation, la promotion, la rétrogradation, la classification, la mutation, le licenciement, le rappel, la suspension, le renvoi ou toute autre mesure disciplinaire à l'égard du personnel de cabine; l'établissement et l'application de règles de conduite, le maintien de l'ordre et de l'efficacité, l'obligation pour le personnel de cabine d'observer les règles et règlements raisonnables pouvant être promulgués par l'entreprise, l'introduction de nouveaux équipements; la détermination de l'emplacement des effectifs, des opérations et des installations, la planification, l'affectation des équipages, la direction et le contrôle des opérations.

3-1.02 Le syndicat est informé de toute modification des politiques régissant le personnel de cabine au moins cinq (5) jours avant leur entrée en vigueur, à moins que les parties ne conviennent mutuellement d'une période de préavis plus courte. Cette exigence de cinq (5) jours ne s'appliquera pas lorsque l'entreprise est tenue par la loi d'apporter des modifications immédiates ou en cas de circonstances d'urgence qui exigent raisonnablement une modification immédiate.

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

4-1 GÉNÉRALITÉS

- 4-1.01 L'entreprise reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif du personnel de cabine employé par l'entreprise, conformément à l'ordonnance numéro 11360-U du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en date du 5 mars 2019.
- 4-1.02 Aucun employé individuel ou groupe d'employés ne doit entreprendre de représenter le syndicat lors de réunions avec l'entreprise sans l'autorisation appropriée du syndicat. Pour ce faire, le syndicat communique à l'entreprise, par écrit, les noms et coordonnées des dirigeants et représentants dûment élus du syndicat.
- 4-1.03 Dès la ratification de la présente convention, tous les membres du personnel de cabine nouvellement embauchés, à compter de leur premier vol en service après leur vol de formation préparatoire au vol de ligne, seront membres du syndicat. L'entreprise déduit les frais d'adhésion au syndicat, conformément à l'article 10 – Retenue des cotisations, sur la première paie suivant le premier vol exploité.

4-2 ORIENTATION SYNDICALE

- 4-2.01 Soixante (60) minutes seront allouées au cours de chaque période de formation initiale des nouveaux employés pour la présentation du syndicat au personnel de cabine nouvellement embauché par un représentant du syndicat. Au cours de cette séance, aucun élément de nature dérogatoire ou outrageuse concernant l'entreprise ne sera communiqué.

4-3 INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

- 4-3.01 L'entreprise et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas d'intimidation, de discrimination, d'interférence, de contrainte ou de coercition, exercée ou pratiquée par eux ou leurs représentants en raison de la participation ou de la non-participation d'un membre du personnel de cabine au syndicat ou à ses activités légales.

4-4 NON-APPLICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION

- 4-4.01 La présente convention ne s'applique qu'à un personnel de cabine qualifié ayant terminé avec succès le programme de formation initiale de l'entreprise, y compris son vol de formation préparatoire

au vol de ligne.

4-4.02 Il ne sera demandé à aucun membre du personnel de cabine de conclure avec l'entreprise une entente qui contourne ou contredit la présente convention.

ARTICLE 5 – DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT

5-1.01 L'entreprise, le syndicat et le personnel de cabine conviennent qu'ils ont tous l'obligation de créer et de maintenir un milieu de travail respectueux, exempt de discrimination ou de harcèlement, conformément aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui peut être modifiée de temps à autre.

5-1.02 L'entreprise, le syndicat et le personnel de cabine conviennent donc qu'il n'y aura aucune discrimination pour des raisons de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre, d'état civil, de situation familiale, de caractéristiques génétiques, de handicap et de condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été accordé ou un dossier a été suspendu.

5-1.03 Tout le personnel de cabine doit signaler tout cas de discrimination ou de harcèlement à l'entreprise, qui enquêtera sur ces plaintes conformément à ses politiques.

ARTICLE 6 – CHAMP D'APPLICATION

6-1 GÉNÉRALITÉS

6-1.01 Sous réserve de l'application du *Code canadien du travail*, ou de tout autre règlement ou loi applicable, la présente convention demeure en vigueur dans l'éventualité où l'entreprise change de propriétaire, acquiert une autre entreprise de transport aérien, est vendue à une autre entreprise de transport aérien ou fusionne avec une autre entreprise de transport aérien.

6-2 TRAVAIL DES MEMBRES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

6-2.01 Sauf disposition contraire de la présente convention, tous les vols payants de transport de passagers, les locations avec équipage pour d'autres entreprises aériennes et les vols affrétés exploités par l'entreprise sont assurés exclusivement par le personnel de cabine qui est soumis à la présente convention, et conformément aux modalités et conditions de la présente convention.

6-2.02 A la discrétion de l'entreprise, les opérations de vol de fret uniquement seront exemptées de l'application de l'article 6-2.01 ci-dessus.

REMARQUE : Les articles 6-2.03 à 6-2.06 ci-dessous s'appliquent à la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui commence quatre (4) mois après la date de ratification de la présente convention.

6-2.03 Le personnel de cabine est tenu de maintenir l'apparence de l'aéronef pendant que les invités sont à bord de l'aéronef. Pour les vols dont le temps de vol cale à cale prévu est d'une heure et quarante-cinq (1 h 45) minutes ou moins, et qui n'arrivent pas à une base (YVR/YYC/YYZ), le personnel de cabine doit effectuer des tâches de rangement de l'aéronef après le vol. Le personnel de cabine n'est pas tenu d'effectuer des tâches de rangement de l'aéronef après le vol sur les gros porteurs.

6-2.04 Les tâches de rangement de l'aéronef après le vol doivent se limiter à ce qui suit :

- placer les accoudoirs en position basse;
- croisement des ceintures de sécurité;
- retrait des articles à éliminer, à l'exception des poubelles des toilettes ou des offices;
- maintenir l'apparence générale de l'aéronef.

6-2.05 En dérogation à l'article 6-2.03 ci-dessus, en cas de circonstances exceptionnelles où aucun nettoyage n'est possible ou lorsqu'un nettoyage entraînerait un retard important ou l'annulation d'un vol, le personnel de cabine peut être tenu d'effectuer des tâches de rangement de l'aéronef après le vol sur les vols d'une durée supérieure à une (1) heure et quarante-cinq (1 h 45) minutes pour les aéronefs à fuselage étroit et les gros porteurs.

6-2.06 L'entreprise peut décider que le personnel de cabine cesse d'effectuer une partie ou la totalité des tâches de rangement de l'aéronef telles que définies au paragraphe 6-2.04 ci-dessus.

6-3 RELATIONS D'AFFAIRES

6-3.01 Une fois que l'entreprise a signé et annoncé un contrat d'achat de capacité, un arrangement de partage des codes, une entente de commercialisation, un accord intercompagnies, un accord de réservation de capacité, une coentreprise ou tout autre accord prévoyant le partage de passagers ou de revenus entre l'entreprise et un autre transporteur aérien, l'entreprise doit, à la demande du syndicat, et sous réserve que les parties parviennent à une entente de confidentialité, rencontrer le syndicat de bonne foi pour discuter : (i) de l'incidence potentielle de l'accord sur le personnel de cabine et (ii) des options pour traiter cette incidence sur le personnel de cabine.

6-3.02 L'entreprise ne créera pas de nouvelle entité affiliée dans le but de contourner les modalités et conditions de la présente convention.

6-4 SÉCURITÉ D'EMPLOI

6-4.01 Aucun membre du personnel de cabine ne sera licencié en raison des relations d'affaires de l'entreprise avec WestJet Encore Ltd. et Swoop Inc. ou d'autres entreprises aériennes, y compris les contrats d'achat de capacité, les accords de partage de codes, les ententes de commercialisation, les accords intercompagnies, les accords de réservation de capacité et les coentreprises.

6-4.02 Aucun membre du personnel de cabine ne sera involontairement soumis à une baisse de statut ou à un licenciement en tant que conséquence directe de l'impartition, de la sous-traitance ou de la location avec équipage, conformément à l'article 6-5.01 ci-dessous.

6-5 IMPARTITION, SOUS-TRAITANCE, LOCATION

AVEC ÉQUIPAGE

6-5.01 L'entreprise ne doit pas recourir à l'impartition, faire sous-traiter ou louer avec équipage les vols passagers payants de l'entreprise couverts par le paragraphe 6-2.01 ci-dessus, sauf :

- a) les locations avec équipage visant à éviter une interruption de service due à des exigences opérationnelles liées à des irrégularités d'exploitation (IREX); ou,
- b) dans la mesure où cela est nécessaire pour protéger le calendrier et les opérations de l'entreprise en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'entreprise, qui se limiteront à ce qui suit :
 - i. l'immobilisation au sol ou la reprise de possession d'un nombre important d'aéronefs de l'entreprise par un organisme gouvernemental ou une ordonnance du tribunal;
 - ii. la perte ou la destruction des aéronefs de l'entreprise;
 - iii. le manque d'aéronefs ou de personnel de cabine disponibles (sous réserve que la liste de rappel soit épuisée);
 - iv. la réduction involontaire des opérations de vol en raison d'une ou de plusieurs mesures ou exigences gouvernementales ou d'une pénurie importante et prolongée de carburant ou d'autres matériaux essentiels à l'exploitation de l'entreprise;
 - v. la révocation du ou des certificats d'exploitation de l'entreprise;
 - vi. une crise humanitaire;
 - vii. un acte de Dieu;
 - viii. une pandémie;
 - ix. une urgence de guerre; ou,
 - x. un acte terroriste.

6-5.02 La durée d'un contrat, d'un contrat de sous-traitance ou d'un contrat de location avec équipage conformément à l'article 6-5.01 ci-dessus ne peut pas dépasser quatre-vingt-dix (90) jours civils au cours d'une période de douze (12) mois, sauf si le syndicat y consent.

6-5.03 L'entreprise informe par écrit le syndicat dans un délai de soixante-douze (72) heures de tout nouveau contrat d'impartition, de sous-traitance ou de location avec équipage signée conformément à l'article 6-5.01 ci-dessus.

ARTICLE 7 – CLASSIFICATIONS DU PERSONNEL DE CABINE

7-1 GÉNÉRALITÉS

7-1.01 Le personnel de cabine employé par l'entreprise et couvert par la présente convention doit exercer ses activités dans le cadre des classifications suivantes figurant à l'article 7-2 ci-dessous.

7-2 CLASSIFICATIONS

7-2.01 Membre de l'équipage de cabine

Un membre de l'équipage de cabine est responsable de l'exécution et du soutien à l'exécution de toutes les tâches en vol et au sol liées au vol, selon les exigences de l'entreprise. Ces responsabilités comprennent, entre autres, le maintien de la sûreté et de la sécurité des clients, des membres de l'équipage et de l'aéronef, ainsi que la prestation des services de cabine aux clients.

Chaque membre de l'équipage de cabine est chargé de remplir la fonction de chef d'équipe à tour de rôle à bord des aéronefs à fuselage étroit.

7-2.02 Gestionnaire de cabine

Le gestionnaire de cabine, en plus de remplir les responsabilités et les fonctions énoncées au paragraphe 7-2.01 ci-dessus, est responsable des services de cabine et de la direction fonctionnelle et de la supervision des membres de l'équipage de cabine sur les gros porteurs, comme l'exige l'entreprise.

ARTICLE 8 – MODIFICATIONS À LA PRÉSENTE CONVENTION

- 8-1.01 Toute modification de la présente convention convenue pendant la durée de la présente convention fait partie de la présente convention entre les parties.
- 8-1.02 La présente convention remplace toutes les déclarations, y compris, mais sans s’y limiter, les pratiques antérieures, les pratiques propres à la base, les accords antérieurs, les lettres d’accord parallèles, les mémorandums d’accord ou les documents similaires ou les accords individuels qui ont été exécutés ou appliqués avant la date d’entrée en vigueur de la présente convention, à moins que ces accords ou leurs conditions ne soient spécifiquement intégrés à la présente convention.
- 8-1.03 Toute modification de la présente convention concernant les conditions de travail qui diffèrent de la présente convention ou qui n’y sont pas prévues doit être signée par écrit par le représentant du syndicat ou son représentant et le directeur des relations de travail ou son représentant auprès de l’entreprise.
- 8-1.04 Si les signataires autorisés visés à l’article 8-1.03 sont modifiés, l’autre partie doit recevoir une confirmation écrite de cette modification dès que possible.
- 8-1.05 Les parties reconnaissent qu’étant donné qu’il s’agit d’une première convention collective, il peut arriver que les parties doivent revoir et modifier le libellé de la présente convention. Il est également entendu que toute modification doit être approuvée par les deux parties et que le coût financier pour l’entreprise doit être nul. En septembre de chaque année, l’une ou l’autre des parties peut demander la tenue d’une réunion pour discuter de questions conformément au présent article.

ARTICLE 9 – GRÈVE/LOCKOUT

9-1.01 Pendant la durée de la présente convention, les parties conviennent de se conformer pleinement aux procédures établies dans la présente convention et dans le *Code canadien du travail* en ce qui concerne le règlement pacifique des différends. Sauf disposition contraire de la loi, le Syndicat, y compris ses dirigeants et représentants, ne participera pas à une grève ou à un arrêt de travail à l'entreprise, ne les encouragera pas et ne les provoquera pas, conformément *Code canadien du travail*.

9-1.02 Sauf disposition contraire de la loi, l'entreprise s'engage à ne pas procéder à un lockout de son personnel de cabine.

ARTICLE 10 – RETENUE DES COTISATIONS

10-1.01 L'entreprise déduira les cotisations syndicales, y compris, le cas échéant, les droits d'adhésion, les prélèvements et les évaluations, sur une base bimensuelle, en tant que pourcentage du salaire de chaque membre du personnel de cabine, conformément aux statuts du Syndicat. Les cotisations syndicales peuvent être modifiées de temps à autre conformément aux règlements du syndicat et l'entreprise accepte de déduire le nouveau montant du salaire du personnel de cabine après avoir reçu un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours civils du syndicat. Dans le cas d'un prélèvement ou d'une évaluation, le syndicat en indique la durée dans l'avis fourni.

10-1.02 Toutes les cotisations, tous les droits d'adhésion, tous les prélèvements et toutes les évaluations doivent être remis au syndicat sans délai et, en tout état de cause, au plus tard quinze (15) jours civils après le dernier jour civil du mois au cours duquel la remise a été déduite.

10-1.03 Le formulaire de remise est accompagné d'une déclaration contenant les renseignements suivants :

- a) une liste des noms de tous les membres du personnel de la cabine dont les cotisations ont été déduites et le montant des cotisations déduites;
- b) une liste des noms du personnel de cabine pour lesquels aucune déduction n'a été effectuée.

Le relevé des retenues de cotisations des particuliers indiquera les éléments suivants : période de paie, nom de l'employé, numéro d'employé, base, salaire et cotisations retenues. Ces renseignements seront fournis par voie électronique au syndicat et au SCFP national.

10-1.04 L'entreprise n'est pas responsable financièrement ou autrement, que ce soit à l'égard du syndicat ou de tout membre du personnel de cabine, de tout défaut d'effectuer des déductions ou d'effectuer des déductions ou des remises inappropriées ou inexactes une fois que l'entreprise a remis le paiement au syndicat. En cas d'erreur de l'entreprise dans le montant de sa remise au syndicat, l'entreprise ajustera le montant dans la remise subséquente et informera le syndicat et, le cas échéant, le personnel de cabine concerné de toute erreur ou correction.

10-1.05 En cas d'action en justice contre les parties aux présentes résultant d'une ou de plusieurs retenues à la source effectuées

ou à effectuer par l'entreprise en vertu de la présente section, le syndicat doit indemniser l'entreprise et la dégager de toute responsabilité pour les pertes, les dommages, les coûts, la responsabilité ou les dépenses subis par elle en raison de cette ou de ces retenues à la source.

ARTICLE 11 – LIBÉRATION DE VOLS YNDICALE

11-1 GÉNÉRALITÉS

11-1.01 Le syndicat doit communiquer par écrit à l'entreprise les noms de tous les membres du personnel de cabine dûment élus pour occuper un poste de direction au sein du syndicat (les postes de direction comprennent le président, les vice-présidents, le secrétaire de séance et le trésorier, mais ceux-ci peuvent être modifiés d'un commun accord entre l'entreprise et le syndicat), les délégués syndicaux et le ou les représentants désignés au sein de tout comité. La communication comprend la durée de ces postes.

11-1.02 L'entreprise doit indemniser le personnel de cabine visé à l'article 11-1.01 ci-dessus pour les libérations de vol syndicales. Sauf dans les cas prévus à l'article 11-3 – Banque d'heures syndicales ci-dessous, le syndicat remboursera ces frais à l'entreprise.

11-1.03 Aux fins du présent article, un (1) jour de libération de vol syndicale correspond à quatre heures et demie (4,5) de crédits.

11-2 PROCESSUS DE DEMANDE DE CONGÉ

11-2.01 Le secrétaire de séance du syndicat, ou son représentant, soumet les demandes de libération de vol syndicale par courriel au gestionnaire de la planification des équipages, ou à son représentant, et au représentant des relations de travail.

11-2.02 Au plus tard le 31 juillet de l'année précédente, le syndicat fournira au service de planification des équipages le nombre prévu d'heures ou de jours de libération de vol syndicale par mois par base, type d'aéronef et classification aux fins de la planification des effectifs de l'entreprise pour l'année suivante.

11-2.03 Le syndicat fournit alors au gestionnaire de la planification des équipages une demande, par courriel, de toutes les heures ou de tous les jours de libération de vol syndicale au plus tard le 20 du mois qui précède de deux (2) mois la période d'affectation des équipages mensuelle pour laquelle la libération de vol syndicale est demandée, y compris les heures ou les jours de libération de vol syndicale des cinq (5) premiers jours de la période d'affectation des équipages mensuelle suivante. Le syndicat peut envoyer des

prises à jour au gestionnaire de la planification des équipages désigné jusqu'au 5^e du mois précédant l'horaire publié. La demande écrite doit inclure les dates précises, le nom et le numéro d'employé du représentant du syndicat et la base pour laquelle la libération de vol syndicale est demandée. L'entreprise apposera le code approprié sur les jours d'activité syndicale de chaque membre du personnel de cabine.

11-2.04 Conformément à l'article 11-2.03 ci-dessus, le syndicat peut également demander une libération de vol syndicale pour qu'un ou plusieurs de ses membres puissent assister ou participer à des ateliers, à des formations et à des congrès du syndicat. Ces demandes ne doivent pas dépasser un total de douze (12) membres au cours d'une période d'affectation des équipages mensuelle.

11-2.05 Lorsqu'il s'avère nécessaire, à la demande d'un membre du personnel de cabine, qu'un représentant exécutif du syndicat ou un délégué syndical assiste à une réunion de grief ou d'enquête avec l'entreprise, ou à une réunion approuvée par l'entreprise, le secrétaire de séance du syndicat ou son représentant désigné doit fournir à l'entreprise une demande de libération de vol syndicale par courrier électronique dès que possible.

11-2.06 L'entreprise ne refusera pas une libération de vol syndicale sans motif valable. L'entreprise se réserve le droit de refuser les demandes de libération de vol syndicale en fonction des exigences opérationnelles, y compris, mais sans s'y limiter, la formation.

11-2.07 Sous réserve des dispositions de l'article 11-9.01 ci-dessous, le personnel de cabine qui se voit accorder une libération de vol syndicale conformément au présent article est traité comme un membre du personnel de cabine actif et continue de conserver et d'accumuler de l'ancienneté, du service aux fins de la progression salariale, des congés de maladie, des vacances et des jours fériés. Le personnel de cabine conservera ses privilèges de voyage et ses avantages conformément à la politique de privilèges de voyage de l'entreprise et aux régimes d'avantages sociaux de l'entreprise, respectivement.

11-3 BANQUE D'HEURES SYNDICALES

REMARQUE : Les allocations de la banque d'heures syndicales pour la première année de la présente convention seront

calculées au prorata du nombre de périodes d'affectation des équipages mensuelles complètes restant dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

11-3.01 La direction du syndicat (le président, les vice-présidents, le secrétaire de séance et le trésorier, qui peuvent être modifiés d'un commun accord entre l'entreprise et le syndicat) se verra attribuer un total combiné de mille deux cents (1 200) heures rémunérées par l'entreprise par an au 1^{er} janvier de chaque année.

Toute autorisation de vol dépassant mille deux cents (1 200) heures est remboursée à l'entreprise conformément à l'article 11-7 ci-dessous. Le secrétaire de séance informe l'entreprise de la date à laquelle la libération de vol syndicale doit être déduite de cette banque au moment de la demande.

11-3.02 En plus de la libération de vol syndicale accordée conformément à l'article 11-3.01 ci-dessus, l'entreprise attribuera une banque de deux mille trois cents (2 300) heures rémunérées par l'entreprise au 1^{er} janvier de chaque année.

Toute libération de vol dépassant deux mille trois cents (2 300) heures est remboursée à l'entreprise conformément à l'article 7 ci-dessous. Le secrétaire de séance doit aviser l'entreprise lorsque la libération de vol syndicale doit être déduite de cette banque au moment de la demande.

11-3.03 Les heures de la banque d'heures syndicales prévues aux paragraphes 11-3.01 et 11-3.02 ci-dessus ne sont accessibles que pour le temps consacré à l'exécution des affaires du syndicat en relation avec l'entreprise. Les heures de la banque de temps ne peuvent pas être utilisées pour une autorisation de vol pour les membres et les représentants du syndicat lorsqu'ils participent à des activités syndicales reconnues, y compris mais sans s'y limiter : Les congrès du syndicat, les réunions de la direction, les comités du syndicat qui ne sont pas mentionnés à l'article 12 – Relations syndicales-patronales, les réunions pour discuter des affaires internes du syndicat, les ateliers du syndicat, la formation, les congrès, les réunions de préparation des griefs, la médiation et l'arbitrage.

11-3.04 Le solde des heures de libération de vol syndicale non utilisées au 31 décembre est reporté à l'année suivante pour la durée

de la présente convention.

11-4 LIBÉRATION DE VOL SYNDICALE POUR LES NÉGOCIATIONS ET LA RATIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11-4.01 L'entreprise autorise la libération de vol syndicale d'un maximum de huit (8) membres du personnel de cabine pour une période de préparation, de négociation, de ratification et de mise en œuvre raisonnable. Le syndicat doit informer l'entreprise des noms et des dates d'autorisation de ces huit personnes au maximum. (8) Personnel de cabine requis pour chaque mois par le biais du processus prévu au point 11-2 – Processus de demande de congés ci-dessus.

11-5 VOLS MENSUELS

11-5.01 Le personnel de cabine libéré conformément à l'article 11-2 – Demande de congé, ci-dessus, a la possibilité de prendre en charge des vols supplémentaires pendant la période d'affectation des équipages mensuelle.

11-5.02 Un membre du personnel de cabine qui est entièrement libéré pendant toute une période d'affectation des équipages mensuelle ne peut prendre en charge que les heures normales d'un autre membre du personnel de cabine offertes dans le système d'échange de quarts.

11-5.03 L'entreprise paiera directement le personnel de cabine pour ces vols et ne facturera pas le syndicat. Le personnel de cabine assume seul la responsabilité des périodes de service et de repos lors de la prise en charge de vols.

11-6 ANNULATION DE LA LIBÉRATION DE VOL SYNDICALE

11-6.01 L'entreprise peut annuler une libération de vol syndicale jusqu'à vingt-quatre (24) heures à l'avance en raison d'exigences opérationnelles.

11-7 REMBOURSEMENT À L'ENTREPRISE

11-7.01 L'entreprise fournira au syndicat une facture détaillée des libérations de vol syndicales de chaque mois au plus tard quarante-cinq (45) jours civils après le mois au cours duquel les dépenses ont été encourues, ou selon un autre accord mutuel. La facture doit contenir les éléments suivants :

- a) le(s) nom(s) du personnel de cabine;
- b) la (les) date(s) à laquelle (auxquelles) ce personnel de cabine fait l'objet d'une libération de vol syndicale;

- c) le nombre d'heures de crédits payées au personnel de cabine alors qu'il fait l'objet d'une libération de vol syndicale;
- d) le(s) taux horaire(s) du personnel de cabine;
- e) le montant à rembourser à l'entreprise.

11-7.02 Le syndicat rembourse à l'entreprise, dans un délai de soixante (60) jours civils à compter de la réception de la facture présentée, les frais liés à la libération de vol syndicale encourus. Ces coûts comprennent une prime de trente-quatre pour cent (34 %) pour couvrir les avantages et les frais administratifs.

11-8 FRAIS DE VOYAGE

11-8.01 Lorsqu'un représentant du syndicat se déplace pour une réunion auprès de l'entreprise ou une réunion de la direction du syndicat, il a le droit d'utiliser les privilèges de voyage de réserve conformément à la politique relative aux privilèges de voyages de l'entreprise.

11-8.02 Lorsqu'un représentant syndical est tenu de voyager pour des réunions spéciales approuvées par l'entreprise, il a droit à un voyage gratuit selon la disponibilité, conformément à la politique sur les voyages d'affaires – selon la disponibilité, entre la base d'affectation du représentant syndical et le lieu de la réunion. Par souci de clarté, ces réunions ne comprennent pas les réunions régulières ou récurrentes décrites dans la présente convention.

11-8.03 Si le syndicat exige au moins un jour de voyage avant ou après un jour de libération de vol syndicale, tout jour de voyage sera attribué en tant que jour de libération de vol syndicale et le syndicat remboursera l'entreprise au titre de ce jour de voyage conformément à l'article 11-7 – Remboursement à l'entreprise, ci-dessus.

11-9 LIBÉRATION DE VOL SYNDICALE NON PAYÉE POUR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS OU NOMMÉS DU SCFP NATIONAL ET D'UNE DIVISION DU SCFP

11-9.01A Le personnel de cabine peut bénéficier d'un congé sans solde pour affaires syndicales pendant une période maximale de deux (2) ans sur demande écrite du syndicat. Un membre du personnel de cabine en congé en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté. Le personnel de cabine n'accumulera pas de service aux fins de la progression salariale et ne sera pas considéré comme actif aux fins des

**droits aux congés de maladie, aux vacances et aux jours
fériés.**

ARTICLE 12 – RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

12-1 COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL

- 12-1.01 Les parties conviennent qu'il y aura un comité syndical-patronal composé de représentants de la société et d'un maximum de cinq (5) représentants désignés du syndicat, dont un (1) sera le président de la section locale ou son représentant. Le ou les représentants nationaux du SCFP peuvent également assister aux réunions de ce comité.
- 12-1.02 L'objectif du comité est de discuter de toute question connue qui pourrait avoir une incidence sur l'unité de négociation. Les réunions ne seront pas utilisées pour discuter de questions qui font l'objet d'un grief ou de négociations collectives.
- 12-1.03 Les réunions se tiendront deux fois par an, ou selon les besoins, et chaque partie soumettra à l'autre un ordre du jour écrit quatorze (14) jours civils avant la réunion à venir.

12-2 COMITÉ D'EXAMEN DE L'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES

- 12-2.01 Trois (3) représentants du syndicat seront désignés pour participer au comité d'examen de l'affectation des équipages de l'entreprise.
- 12-2.02 Le comité d'examen de l'affectation des équipages examinera et répondra aux préoccupations du personnel de cabine en ce qui concerne la planification et l'affectation des équipages, et examinera de manière proactive les questions susceptibles d'avoir un impact sur l'affectation des équipages afin de formuler des recommandations.
- 12-2.03 Les recommandations et les questions non résolues seront tranchées par le vice-président, service en vol, ou son représentant, qui communiquera par écrit au syndicat les raisons de sa décision.
- 12-2.04 Le comité d'examen de l'affectation des équipages se réunira tous les trimestres, ou comme mutuellement convenu.

12-3 COMITÉ DE TRANSPORT ET D'HÉBERGEMENT

- 12-3.01 Trois (3) représentants du syndicat seront désignés pour participer au comité d'examen du transport et d'hébergement de l'entreprise.
- 12-3.02 Le comité d'examen du transport et d'hébergement se réunira deux fois par an, ou comme mutuellement convenu.
- 12-3.03 Un (1) seul représentant du syndicat représentera le comité d'examen du transport et d'hébergement lors de chaque visite de

site.

12-3.04 Le comité d'examen du transport et d'hébergement sera chargé de faire des recommandations sur les critères de sélection des hôtels. Ces critères prendront en compte la sécurité du personnel de cabine, l'adéquation générale de la propriété, le temps de transport terrestre vers et depuis l'hôtel, l'emplacement de l'hôtel et le coût lorsque plusieurs hôtels répondant aux critères sont disponibles.

12-3.05 En cas de différend sur la sélection des hôtels entre l'entreprise et le comité d'examen du transport et d'hébergement, l'approbation finale du ou des nouveaux hôtels sera faite par le vice-président, service en vol, ou son représentant, qui communiquera par écrit au syndicat les raisons de sa décision.

12-3.06 Le comité d'examen du transport et d'hébergement de l'entreprise examinera tous les problèmes liés à l'hôtel du personnel de cabine portés à son attention et fera des recommandations à l'entreprise pour les résoudre.

12-4 COMITÉ DES UNIFORMES

12-4.01 Trois (3) représentants syndicaux seront désignés pour participer au comité des uniformes de l'entreprise afin de discuter des questions d'uniformes qui peuvent se poser.

12-4.02 Le comité se réunit avant tout changement d'uniforme prévu et le syndicat a la possibilité de fournir des commentaires sur l'impact possible sur le personnel de cabine avant de mettre en œuvre ces changements.

12-4.03 Le Comité sur les uniformes se réunit tous les trimestres, ou comme mutuellement convenu.

12-5 LIBÉRATION DE VOL SYNDICALE POUR LES ACTIVITÉS DE COMITÉ

12-5.01 Toutes les libérations de vol syndicale pour les activités de comité seront octroyées conformément à l'article 11 – Libération de vol syndical.

12-6 RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT

12-6.01 L'entreprise doit fournir au syndicat les renseignements suivants :

- a) une liste des coordonnées de tout le personnel de cabine employé par l'entreprise sur une base trimestrielle. Cette liste doit comprendre le nom, la base, la classification, l'équipement, le numéro d'employé et les coordonnées;
- b) La liste d'ancienneté principale conformément à l'article 15 – Ancienneté.

- c) **une copie de l'attribution des vacances annuelles;**
- d) **une liste mensuelle du personnel de cabine en congé personnel sans solde.**

ARTICLE 13 — COMMUNICATIONS DU SYNDICAT

13-1.01 L'entreprise doit fournir au syndicat un tableau d'affichage désigné par le syndicat pour afficher des avis dans la salle des équipages de chaque base d'affectation. Les avis affichés ne doivent pas contenir d'éléments à caractère diffamatoire ou personnel à l'encontre de l'entreprise ou de ses représentants.

ARTICLE 14 — PÉRIODE D'ESSAI

- 14-1.01 Les nouveaux membres du personnel de cabine sont tenus d'effectuer une période d'essai de neuf (9) mois de service actif à compter de leur premier vol de formation préparatoire au vol de ligne. L'entreprise peut, à sa seule discrétion, prolonger la période d'essai de trois (3) mois au maximum. L'entreprise informera par écrit le syndicat de toute prolongation.
- 14-1.02 Si un membre du personnel de cabine est absent du service actif pendant plus de quatorze (14) jours consécutifs au cours de sa période d'essai, l'entreprise peut prolonger sa période d'essai d'un nombre équivalent de jours.
- 14-1.03 L'entreprise se réserve le droit exclusif de prendre toute décision concernant les mesures disciplinaires ou le licenciement d'un membre du personnel de cabine pendant sa période d'essai. Ce droit ne doit pas être exercé de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Les parties conviennent qu'un arbitre n'a pas compétence pour accorder un redressement contre le licenciement ou pour substituer ou fournir tout autre recours dans le cas du licenciement d'un membre du personnel de cabine en période d'essai, à moins que le licenciement ne soit arbitraire, discriminatoire ou effectué de mauvaise foi. Un membre du personnel de cabine en période d'essai peut recourir à l'article 30 – Procédure de règlement des griefs et à l'article 31 – Arbitrage relatif à toute autre condition de travail.

ARTICLE 15 — ANCIENNETÉ

15-1 GÉNÉRALITÉS

15-1.01 L'ancienneté régit les droits entre les membres du personnel de cabine conformément aux articles suivants :

- Article 16 – Employés non compris dans l'unité de négociation et tâches en vol
 - 16-1.02
- Article 21 – Congé autorisé
 - 21-2.02
- Article 24 – Attribution des postes vacants
 - 24-2.05
 - 24-3.03 (bris d'égalité seulement)
 - 24-5.01
 - 24-5.03
- Article 34 – Affectation des équipages
 - 34-1.02
 - 34-18.01
 - 34-18.04
 - 34-19.02
 - 34-27.03
- Article 35 – Réserve
 - 35-2.01
 - 35-5,05
 - 35-5.14 b)
- Article 46 – Vacances, jours fériés et jours de congé garantis
 - 46-5.01
 - 46-5,02
 - 46-5.03
- Article 47 – Mise en disponibilité et rappel
 - 47-1.05
 - 47-4
 - 47-5

15-2 LISTE D'ANCIENNETÉ PRINCIPALE DU PERSONNEL DE CABINE

15-2.01 L'entreprise doit tenir une liste d'ancienneté principale pour le personnel de cabine. La LAP est publiée deux fois par an, le premier jour civil d'avril et le premier jour civil d'octobre, avec copie au syndicat. La LAP sera affichée électroniquement sur l'intranet de l'entreprise et sur les dispositifs d'équipage de cabine (DEC), et y restera jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une liste actualisée.

15-2.02 La LAP doit indiquer l'ancienneté par nom, classification, base, équipement, statut et date d'ancienneté de tout le personnel de cabine employé par l'entreprise.

15-2.03 Les parties conviennent d'examiner et de discuter de la finalisation de la LAP dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

15-3 CORRECTIONS APPORTÉES À LA LISTE D'ANCIENNETÉ PRINCIPALE

15-3.01 Le personnel de cabine dispose de trente (30) jours civils après la publication de la LAP pour contester, par écrit, auprès du représentant des relations de travail désigné, toute erreur ou omission présumée le concernant.

15-3.02 Le personnel de cabine ne peut pas contester deux fois la même erreur ou omission alléguée.

15-4 ATTRIBUTION DE LA POSITION SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ PRINCIPALE

15-4.01 L'ancienneté du personnel de cabine commence à s'accumuler à la date de réussite de la formation initiale en classe. Si la date d'ancienneté de deux (2) membres du personnel de cabine ou plus est la même, le membre du personnel de cabine ayant le numéro d'employé le plus bas a plus d'ancienneté.

15-5 PERTE D'ANCIENNETÉ

15-5.01 Sauf indication contraire dans le présent article, les membres du personnel de cabine seront retirés de la LAP et perdront tous leurs droits au moment où :

- a) ils ne sont plus employés par l'entreprise en tant que personnel de cabine;
- b) ils sont mis en disponibilité pour une période supérieure à trois (3) ans;
- c) ils refusent une occasion de rappel, conformément à l'article 47 – Mise en disponibilité et rappel;
- d) ils négligent de répondre à une opportunité de rappel, conformément à l'article 47 – Mise en disponibilité et rappel.

15-6 MUTATION VERS UN POSTE DE DURÉE DÉTERMINÉE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

15-6.01 Le personnel de cabine muté vers un poste de durée déterminée non couvert par la présente convention conserve et

accumule de l'ancienneté pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois. Si ce personnel de cabine ne réintègre pas l'unité de négociation à la fin de cette période, son nom sera retiré de la LAP. Cette période peut être prolongée d'un commun accord entre le syndicat et l'entreprise.

15-7 MUTATION VERS UN POSTE PERMANENT HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

15-7.01 Le personnel de cabine muté vers un poste permanent au sein du département du service en vol qui est non couvert par la présente convention conserve son ancienneté pendant une période de six (6) mois. Si ce personnel de cabine ne réintègre pas l'unité de négociation à la fin de cette période, son nom sera retiré de la liste d'ancienneté principale.

15-8 MUTATION VERS UN POSTE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EN RAISON DE MESURES D'ADAPTATION TEMPORAIRES

15-8.01 Le personnel de cabine qui est temporairement affecté à un poste ne relevant pas de la présente convention conserve et accumule de l'ancienneté.

ARTICLE 16 — EMPLOYÉS NON COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET TÂCHES EN VOL

16-1.01 Il est reconnu que les employés non compris dans l'unité de négociation peuvent effectuer des tâches habituellement exécutées par le personnel de cabine dans les situations suivantes :

- a) lorsque cela est nécessaire du point de vue opérationnel, après en avoir informé au préalable le syndicat et lorsqu'il n'existe pas d'autre solution raisonnable et pratique;
- b) lorsqu'il opère en tant que personnel de cabine supplémentaire sur un ou plusieurs vols;
- c) lorsque cela est nécessaire pour respecter et conserver les exigences réglementaires;
- d) lorsqu'un membre du personnel de cabine est libéré de ses fonctions aux fins de reconnaissance avec le consentement du personnel de cabine;
- e) participation d'un dirigeant non opérationnel, qui est formé à la prestation de services, et avec le consentement du personnel de cabine responsable.

Sauf dans le cas de l'article 16-1.01 a), les employés non compris dans l'unité de négociation ne peuvent pas prendre en charge les vols publiés ou non publiés sous la rubrique des heures hors programme. Les employés non compris dans l'unité de négociation sont autorisés à être affectés à au moins un jumelage au cours de la période d'affectation des équipages mensuelle.

16-1.02 Si le déplacement d'un membre du personnel de cabine est nécessaire, le consentement du membre du personnel de cabine est requis avant qu'il ne soit déplacé de son jumelage. Le personnel de cabine déplacé reçoit un crédit pour tout jumelage concerné. Sauf dans le cas de l'article 16-1.01 d), les déplacements ne sont offerts que par ancienneté.

17-1 GÉNÉRALITÉS

- 17-1.01 L'entreprise reconnaît son obligation d'accommoder raisonnablement le personnel de cabine en ce qui concerne les motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à moins que cela n'impose un préjudice injustifié à l'entreprise.
- 17-1.02 Il incombe au personnel de cabine de participer activement au processus d'adaptation, notamment en présentant des preuves à l'appui de la nécessité d'une mesure d'adaptation. Une fois que le besoin d'une mesure d'adaptation est identifié, l'entreprise entreprendra des efforts pour déterminer une mesure d'adaptation appropriée conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

17-2 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 17-2.01 Le personnel de cabine a le droit de demander la présence d'un représentant du syndicat à toutes les réunions portant sur les mesures d'adaptation d'ordre non médical et les mesures d'adaptation permanentes pour des raisons médicales.
- 17-2.02 Si l'entreprise n'est pas en mesure de progresser dans la détermination d'une mesure d'adaptation appropriée, elle doit rencontrer le syndicat et le personnel de cabine pour discuter des options d'adaptation.
- 17-2.03 Les réunions sur les mesures d'adaptation peuvent être tenues en personne, par téléconférence ou par vidéoconférence.
- 17-2.04 Si un représentant du syndicat n'est pas disponible, l'entreprise examinera toute demande raisonnable du syndicat pour obtenir un délai supplémentaire afin d'en obtenir un. Aucune demande de prolongation faite par le syndicat ne sera refusée sans motif valable.

17-3 MESURES D'ADAPTATION POUR DES RAISONS MÉDICALES

- 17-3.01 La procédure visant à déterminer si un membre du personnel de cabine est apte à exercer les fonctions de son poste ou d'autres fonctions modifiées doit être effectuée de manière à protéger la confidentialité des renseignements médicaux du membre du personnel de cabine. Les renseignements médicaux que l'entreprise peut chercher à obtenir sont limités aux suivants :
- renseignements médicaux objectifs décrivant les

- restrictions ou les limitations;
- durée prévue de ces restrictions ou limitations;
- nature de la maladie ou de la blessure et le pronostic de guérison;
- l'aptitude du personnel de cabine à reprendre le travail et la date prévue de reprise du travail.

17-4 MESURES D'ADAPTATION LIÉES À LA GROSSESSE

17-4.01 L'entreprise fournira des mesures d'adaptation à une membre du personnel de cabine souffrant de complications liées à la grossesse, validées médicalement, en modifiant son travail, à moins que cela n'impose une contrainte excessive à l'entreprise.

17-4.02 Si le travail modifié prend la forme d'un travail au sol, le travail modifié ne sera pas supérieur à cinq (5) jours par semaine.

17-5 MESURES D'ADAPTATION POUR L'ALLAITEMENT

17-5.01 Une membre du personnel de cabine peut demander une mesure d'adaptation pour allaiter son enfant jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de dix-huit (18) mois, sans avoir à fournir de justification médicale. Une membre du personnel de cabine peut demander une prolongation de six (6) mois au maximum, mais l'entreprise peut exiger de la membre du personnel de cabine qu'elle fournisse des renseignements pour justifier son besoin continu de mesures d'adaptation pour l'allaitement. Il peut s'agir d'une preuve médicale fournie par le professionnel de santé du personnel de cabine pour confirmer l'allaitement.

17-6 PRIVILÈGES DE VOYAGE

17-6.01 À moins que cela n'aile à l'encontre des restrictions ou limitations médicales objectives d'un membre du personnel de cabine, celui-ci ne doit pas être empêché d'utiliser ses privilèges de voyage.

ARTICLE 18 – AVANTAGES

18-1.01 L'entreprise offrira un programme d'avantages sociaux collectifs au personnel de cabine, qui comprendra les types d'avantages suivants :

- a) une protection de santé complémentaire;**
- b) des soins médicaux d'urgence en voyage;**
- c) des soins dentaires;**
- d) une assurance-vie collective;**
- e) une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident;**
- f) une assurance invalidité de courte durée;**
- g) une assurance invalidité de longue durée;**
- h) une assurance en cas de maladie grave;**
- i) un compte gestion-santé;**
- j) un compte de dépenses personnelles.**

18-1.02 La participation d'un membre du personnel de cabine au programme d'avantages sociaux collectifs commencera le premier jour de travail actif du membre du personnel de cabine après la fin de la période d'attente de trois (3) mois, sous réserve que le membre du personnel de cabine réponde aux critères d'admissibilité du programme d'avantages sociaux collectifs.

18-1.03 Toute question relative à l'admissibilité ou à la participation du personnel de cabine au programme d'avantages sociaux collectifs ou aux droits du personnel de cabine en vertu du programme d'avantages sociaux collectifs ne constitue pas un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la présente convention et, à ce titre, n'est pas une question qui serait assujettie à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue par la présente convention.

18-1.04 L'entreprise paie les primes ou les coûts de l'option de couverture par défaut, selon le cas, pour les prestations suivantes :

- a) une protection de santé complémentaire;**
- b) des soins médicaux d'urgence en voyage;**
- c) des soins dentaires;**
- d) une assurance-vie collective;**
- e) une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident;**
- f) une assurance invalidité de courte durée (option imposable).**

18-1.05 Le personnel de cabine est responsable de la couverture de

toutes les primes ou coûts supplémentaires pour les avantages facultatifs qu'il choisit de recevoir ou pour toute option de couverture supérieure à l'option de couverture par défaut pour les avantages décrits au paragraphe 18-1.04 ci-dessus.

18-1.06 Le personnel de cabine paie 100 % de ses primes d'assurance invalidité de longue durée.

18-1.07 Le personnel de cabine est tenu de maintenir une couverture pour les avantages obligatoires suivants :

- a) des soins médicaux d'urgence en voyage;
- b) une assurance-vie collective;
- c) une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident;
- d) une assurance invalidité de courte durée;
- e) une assurance invalidité de longue durée.

18-1.08 Les options de couverture, telles qu'elles existent au moment de la ratification de la présente convention, ne seront pas réduites pendant la durée de la présente convention sans l'accord du syndicat.

18-1.09 L'entreprise se réserve le droit d'utiliser un ou plusieurs autres fournisseurs d'assurance ou un ou plusieurs autres régimes pour le programme d'avantages sociaux collectifs. La couverture offerte par ce(s) autre(s) fournisseur(s) ou régime(s) d'assurance doit être égale ou supérieure aux options de couverture existant au moment de la ratification de la présente convention, sauf sur accord contraire du syndicat.

ARTICLE 19 – PRIVILÈGES DE VOYAGE ET ACCÈS AUX STRAPONTINS

19-1 PRIVIÈGES DE VOYAGE

19-1.01 Le personnel de cabine a droit à des privilèges de voyage conformément à la politique sur les privilèges de voyage ou à la politique de retraite de l'entreprise.

19-1.02 En aucun cas, le personnel de cabine ne bénéficiera de privilèges de voyage inférieurs à ceux de tout autre groupe d'employés en vertu de la politique sur les privilèges de voyage ou de la politique de retraite de l'entreprise.

19-2 ACCÈS AUX STRAPONTINS

19-2.01 Le personnel de cabine aura accès à un ou plusieurs strapontins disponibles, conformément au manuel des agents de bord. Un membre du personnel de cabine prenant une navette en vue de commencer sa période de service bénéficiera d'un accès prioritaire à un ou plusieurs strapontins d'agent de bord disponibles.

ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉ PERSONNEL

REMARQUE : L'article sur les congés de maladie et les congés personnels est en vigueur pour la première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.

20-1 GÉNÉRALITÉS

20-1.01 Un congé de maladie est accordé au personnel de cabine qui s'absente du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure *justifiée* qui n'est pas couverte par les dispositions des lois sur l'indemnisation des travailleurs, et il est administré conformément à ces dispositions.

20-1.02 Un membre du personnel de cabine qui n'est pas en mesure de se présenter au travail pour cause de maladie doit en informer le service de planification des équipages par téléphone au plus tard quatre (4) heures, ou le plus tôt possible en cas de circonstances atténuantes indépendantes de la volonté du membre du personnel de cabine, avant son heure de présentation au travail de jumelage ou le début de sa fenêtre sur appel de réserve. Un membre du personnel de cabine sera considéré comme malade pour toutes les périodes de service ultérieures dans le même jumelage ou la même période de réserve jusqu'à ce qu'il ait informé l'entreprise qu'il est apte à reprendre le service.

20-2 CONGÉ DE MALADIE

20-2.01 Tous les membres du personnel de cabine à temps plein à la date de ratification de la présente convention reçoivent chacun une allocation initiale de douze (12) jours de congé de maladie dans leur banque de congés de maladie individuelle. Tous les membres du personnel de cabine à temps partiel à la date de ratification de la présente convention reçoivent chacun une allocation initiale de huit (8) jours de congé de maladie dans leur banque de congés de maladie individuelle. Le personnel de cabine n'accumule pas de congé de maladie supplémentaire avant d'avoir été actif pendant le nombre de périodes d'affectation des équipages mensuelles qui auraient été nécessaires pour accumuler un nombre de congés de maladie égal à son allocation initiale, après quoi l'accumulation des congés de maladie reprend conformément aux articles 20-2.03 ou 20-2.04 ci-dessous.

- 20-2.02 Un nouveau membre du personnel de cabine à temps plein reçoit une allocation initiale de six (6) jours de congé de maladie dans sa banque de congés de maladie. Un nouveau membre du personnel de cabine à temps partiel reçoit une allocation initiale de quatre (4) jours de congé de maladie dans sa banque de congés de maladie. Le personnel de cabine n'accumule pas de congé de maladie supplémentaire avant d'avoir été actif pendant le nombre de périodes d'affectation des équipages mensuelles qui auraient été nécessaires pour accumuler un nombre de congés de maladie égal à son allocation initiale de nouvel employé, après quoi l'accumulation des congés de maladie reprend conformément aux articles 20-2.03 ou 20-2.04 ci-dessous.
- 20-2.03 Le personnel de cabine à temps plein accumule un (1) jour de congé de maladie pour chaque période d'affectation des équipages mensuelle au cours de laquelle il est actif pendant au moins quinze (15) jours, jusqu'à concurrence du maximum de congés de maladie accumulé précisé à l'article 20-2.05 ci-dessous.
- 20-2.04 Le personnel de cabine à temps partiel accumule zéro virgule soixante-sept (0,67) jour de congé de maladie pour chaque période d'affectation des équipages mensuelle au cours de laquelle il est actif pendant au moins quinze (15) jours, jusqu'à concurrence du maximum de congés de maladie accumulé précisé à l'article 20-2.05 ci-dessous.
- 20-2.05 Un membre du personnel de cabine à temps plein peut accumuler un maximum de vingt-deux (22) jours de congé de maladie, y compris les congés de maladie attribués et accumulés. Le personnel de cabine à temps partiel peut accumuler un maximum de quinze (15) jours de congé de maladie, y compris les congés de maladie attribués et accumulés.
- 20-2.06 Si un membre du personnel de cabine ne dispose pas d'au moins trois (3) jours de congé de maladie en banque au 1^{er} janvier d'une nouvelle année civile, sa banque de congés de maladie sera complétée pour qu'il dispose d'au moins trois (3) jours de congé de maladie au 1^{er} janvier. Si cette allocation complémentaire du 1^{er} janvier est nécessaire, le personnel de cabine n'accumule aucun congé de maladie supplémentaire avant d'avoir été actif pendant le nombre de périodes d'affectation des équipages mensuelles qui auraient été nécessaires pour accumuler un nombre de congés de maladie

égal au montant de l'allocation complémentaire, après quoi l'accumulation des congés de maladie reprend conformément aux articles 20-2.03 ou 20-2.04 ci-dessus.

20-2.07 Le personnel de cabine qui utilise ses congés de maladie en banque bénéficiera d'une protection salariale pour ses heures de crédits initialement prévues pour cette période de service, à condition que le personnel de cabine dispose de congés de maladie en banque.

20-2.08 Que le vol ait été attribué ou non au membre de l'équipage de réserve, si un membre de l'équipage de réserve utilise ses congés de maladie en banque au cours d'une période de réserve, ses congés de maladie en banque seront réduits d'un (1) jour et il recevra quatre (4) heures de crédits pour chaque période de réserve où il est inscrit comme malade.

REMARQUE : Les blocs de quatre (4) heures de crédits de réserve doivent être mis en œuvre au cours des douze (12) mois suivant la date de ratification de la présente convention.

20-2.09 Les congés de maladie ne peuvent être utilisés que par tranches de jours entiers. Si un membre du personnel de cabine utilise des congés de maladie en banque pour une partie d'une période de service, un jour complet de congé de maladie en banque sera utilisé. Les jours de congé de maladie utilisés sont déduits de la banque de congés de maladie du personnel de cabine.

20-2.10 Si le personnel de cabine ne dispose pas d'un nombre suffisant de jours de congé de maladie en banque, tout jour de congé de maladie supplémentaire pris ne sera pas rémunéré.

20-2.11 Un seul (1) jour de congé de maladie accumulé est déduit pour toute période de service unique qui s'étend sur deux (2) jours consécutifs.

20-2.12 Un membre du personnel de cabine qui est en mesure de reprendre ses fonctions à la suite d'un congé de maladie ou d'un congé personnel payé avant l'heure de libération de son jumelage initial doit reprendre ses fonctions conformément à l'article 34 – Affectation des équipages – Retour au travail à la suite d'un congé de maladie.

20-2.13 La protection de l'indemnité de congé de maladie ne s'étend pas aux heures supplémentaires ni aux primes non versées par le personnel de cabine.

20-2.14 Le personnel de cabine ne peut utiliser ses congés de maladie

accumulés pendant une période au cours de laquelle il est admissible à demander ou à recevoir des prestations de remplacement du revenu en vertu des lois sur l'indemnisation des travailleurs, de l'assurance invalidité de courte durée ou de l'assurance invalidité de longue durée.

- 20-2.15 Pour chaque cas de maladie ou de blessure, le personnel de cabine ne peut utiliser ses congés de maladie en banque qu'au cours d'une période de sept (7) jours civils consécutifs.
- 20-2.16 L'entreprise peut exiger du personnel de cabine qu'il fournisse un certificat médical attestant de son incapacité à travailler pour cause de maladie ou de blessure s'il s'absente du travail pendant trois (3) jours de travail consécutifs ou plus, ou si l'entreprise a des motifs raisonnables de douter de la validité de son absence. La demande de certificat médical faite par l'entreprise en vertu de cette disposition doit être émise au plus tard dix (10) jours civils après la date de retour au travail du personnel de cabine à la suite d'un congé de maladie.
- 20-2.17 Le coût d'un certificat médical, s'il est demandé par l'entreprise conformément à l'article 20-2.16 ci-dessus, sera remboursé par l'entreprise à condition que la preuve du paiement ait été présentée. Le montant maximum remboursé par l'entreprise par certificat est de quarante dollars (40 \$).
- 20-2.18 Le personnel de cabine continue d'être considéré comme actif pendant un congé de maladie. Le personnel de la cabine passe au statut inactif lorsqu'il devient admissible à demander ou à recevoir des prestations d'invalidité de courte ou de longue durée.
- 20-2.19 Les congés de maladie accumulés sont utilisés lorsque le personnel de cabine est absent du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure non professionnelle justifiée, y compris pendant le délai de carence d'une assurance invalidité de courte durée.
- 20-2.20 Lorsqu'un membre du personnel de cabine n'est plus employé par l'entreprise, tous les congés de maladie accumulés sont annulés.

20-3 CONGÉ PERSONNEL

- 20-3.01 Un membre du personnel de cabine peut, au cours d'une année civile, utiliser jusqu'à trois (3) jours de congé de maladie en banque pour des raisons de congé personnel. Sauf modification ci-dessous au présent article 20-3, l'utilisation des congés de

maladie accumulés est traitée de la même manière que s'il s'agissait d'une maladie ou d'une blessure au sens de l'article 20-2 ci-dessus.

20-3.02 L'utilisation des congés de maladie en banque pour des raisons de congé personnel, tel que décrit au paragraphe 20-3.01 ci-dessus, ne peut être utilisée que dans les cinq (5) premiers jours de congé de maladie utilisés au cours d'une année civile. Si un membre du personnel de cabine a déjà utilisé cinq (5) jours de congé de maladie en banque au cours d'une année civile, que ce soit pour les raisons de congé personnel précisées ci-dessous ou pour une maladie ou une blessure, le membre du personnel de cabine ne peut utiliser le reste de son congé de maladie en banque au cours de cette année civile que pour une maladie ou une blessure, conformément à l'article 20-2 ci-dessus.

20-3.03 Aux fins de l'article 20-3.01 ci-dessus, les motifs de congé personnel comprennent :

- a) s'acquitter de responsabilités liées à la santé ou aux soins de l'un des membres de la famille du personnel de cabine;
- b) s'acquitter des responsabilités liées à l'éducation de tout membre de la famille du personnel de cabine âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- c) aborder toute question urgente les concernant ou concernant les membres de la famille du personnel de cabine;
- d) assister à la cérémonie de citoyenneté du personnel de cabine en vertu de la *Loi sur la citoyenneté* (Canada); ou
- e) pour tout autre motif de congé personnel prescrit par les règlements du *Code canadien du travail*.

20-3.04 Un membre du personnel de cabine peut également, au cours d'une année civile, prendre jusqu'à deux (2) jours de congé supplémentaires de congé sans solde pour les motifs de congé personnel précisés à l'article 20-3.03 ci-dessus ou pour maladie ou blessure.

20-3.05 Le personnel de cabine qui demande un congé personnel en vertu de l'article 20-3.01 ou 20-3.04 ci-dessus est tenu de signaler à l'entreprise les circonstances qui rendent ce congé personnel nécessaire.

20-3.06 L'entreprise peut, par écrit et au plus tard quinze (15) jours civils après le retour au travail d'un membre du personnel de cabine après un congé personnel au titre des articles 20-3.01 ou 20-3.04 ci-dessus, demander au membre du personnel de cabine de fournir des documents justifiant les raisons de son congé

personnel. Le personnel de cabine doit fournir cette documentation s'il lui est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

L'ARTICLE 21 – CONGÉS D'ABSENCE

21-1 GÉNÉRALITÉS

21-1.01 À moins d'indication contraire dans la présente convention, un membre du personnel de cabine en congé conserve et continue d'accumuler de l'ancienneté.

21-2 CONGÉ SANS SOLDE

21-2.01 Après avoir terminé avec succès sa période d'essai, le personnel de cabine peut demander un congé sans solde pour une période maximale de six (6) mois, en présentant une demande écrite à son gestionnaire du développement et de la performance ou à son représentant. Sauf en cas de circonstances indépendantes de la volonté du personnel de cabine, ces demandes doivent être soumises au moins quatre (4) semaines avant la date de début souhaitée et doivent inclure la date de début souhaitée, la durée et la raison de la demande. L'entreprise fournira une réponse à la demande dans un délai de quatorze (14) jours civils. L'entreprise peut accorder des demandes raisonnables de congé sans solde en fonction des exigences opérationnelles.

21-2.02 L'entreprise peut proposer, à sa seule discrétion, au personnel de cabine de prendre volontairement un congé sans solde. Les congés sans solde seront accordés en fonction de l'ancienneté de la base concernée, sous réserve de la langue, de la classification, des qualifications relatives aux aéronefs, de la formation prévue et des affectations aux opérations d'affrètement.

21-2.03 Un membre du personnel de cabine qui est en congé sans solde a le droit de conserver ses avantages sociaux conformément aux conditions du régime d'avantages sociaux de l'entreprise.

21-2.04 Si un congé sans solde se prolonge jusqu'à une nouvelle année civile, le personnel de cabine recevra la différence entre les vacances ou les jours fériés acquis et les vacances ou les jours fériés pris au cours de l'année civile précédente.

21-2.05 Le personnel de cabine en congé sans solde doit conserver ses privilèges de voyage conformément à la politique de l'entreprise sur les privilèges de voyage.

21-2.06 Le personnel de cabine en congé sans solde n'accumulera pas de service aux fins de la progression salariale et ne sera pas considéré comme actif aux fins du droit aux congés de maladie, aux vacances et aux jours fériés.

21-3 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

21-3.01 Le personnel de cabine a le droit de demander un congé de maternité ou un congé parental par écrit à l'entreprise, comme le prévoit le Code canadien du travail.

21-3.02 Le personnel de cabine qui demande un congé de maternité ou un congé parental doit soumettre à l'entreprise un avis écrit indiquant la date à laquelle le personnel de cabine souhaite commencer le congé et la durée demandée du congé. À moins qu'il n'existe un motif valable de ne pas le faire, cet avis doit être donné au moins quatre (4) semaines avant la date de départ prévue du personnel de cabine et doit être accompagné d'un certificat médical d'un médecin indiquant la date d'accouchement prévue.

21-3.03 Nonobstant l'article 21-3.02 ci-dessus, le congé peut prendre fin plus tôt à la demande écrite du personnel de cabine en donnant à l'entreprise un préavis d'au moins quatre (4) semaines avant la date de retour au travail demandée, à moins qu'il n'existe un motif valable pour lequel le préavis ne peut être donné, auquel cas le personnel de cabine doit donner un préavis écrit à l'entreprise dès que possible.

21-3.04 Un membre du personnel de cabine en congé de maternité ou en congé parental ne sera pas considéré comme actif aux fins des droits aux congés de maladie, aux vacances et aux jours fériés.

21-3.05 Pendant une période de congé de maternité ou de congé parental, le personnel de cabine doit :

- a) maintenir tous les avantages actifs en matière de santé, de soins dentaires, d'assurance invalidité, d'assurance-vie facultative de l'employé/conjoint, d'assurance-vie de l'employé/des personnes à charge et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, conformément aux conditions des régimes d'avantages sociaux de l'entreprise;
- b) continuer à accumuler du service aux fins de la progression salariale;
- c) maintenir les privilèges de voyage conformément à la politique de la Société sur les privilèges de voyage Politique sur les privilèges de voyage.

21-4 CONGÉ DE SOIGNANT

21-4.01 Le personnel de cabine bénéficie d'un congé de soignant sans solde, comme le prévoit le *Code canadien du travail*.

21-4.02 Pendant une période de congé de soignant sans solde, le personnel de cabine doit :

- a) maintenir tous les avantages actifs en matière de santé, de soins dentaires, d'assurance invalidité, d'assurance-vie facultative de l'employé/conjoint, d'assurance-vie de l'employé/des personnes à charge et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident fournis en vertu et conformément aux conditions des régimes d'avantages sociaux de l'entreprise;
- b) continuer à accumuler des années de service aux fins de la progression salariale,
- c) maintenir les privilèges de voyage conformément à la politique de l'entreprise sur les privilèges de voyage.

21-4.03 Un membre du personnel de cabine en congé de soignant sans solde ne sera pas considéré comme actif aux fins des droits aux congés de maladie, aux vacances et aux jours fériés.

21-5 CONGÉ DE DEUIL

21-5.01 Dans le cas d'un décès tel que décrit à l'article 21-5.02 ci-dessous, le personnel de cabine doit informer le gestionnaire du développement et de la performance de la nécessité de prendre un congé de deuil.

21-5.02 Le personnel de cabine a droit à des congés payés dans le cadre des dispositions suivantes :

- a) en cas de décès d'un époux, d'un conjoint de fait, d'un enfant d'un membre du personnel de cabine ou de son époux, d'un parent, d'un beau-parent, le membre du personnel de cabine a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours civils (pas nécessairement consécutifs);
- b) en cas de décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un frère ou d'une sœur, ou d'un membre de sa famille résidant en permanence avec le personnel de cabine, ce dernier a droit à un congé d'une durée maximale de trois (3) jours civils (pas nécessairement consécutifs).

21-5.03 Aux fins du rapprochement de la paie, le personnel de cabine sera rémunéré de manière garantie pour les heures de crédit réelles prévues manquées en raison d'un congé de deuil.

21-6 FONCTION DE JURÉ

21-6.01 Un membre du personnel de cabine qui est convoqué pour une fonction de juré doit fournir une copie de l'avis de la

fonction de juré à son gestionnaire du développement et de la performance le plus tôt possible avant la fonction de juré prévue. Le gestionnaire du développement et de la performance doit être informé par le personnel de la cabine immédiatement après la libération du juré afin que l'employé puisse retourner au service actif. Le personnel de cabine bénéficiera d'une protection salariale, aux taux normaux, pour les heures de crédits planifiées durant lesquelles il est absent en raison d'un congé pour fonction de juré. Lors de son retour au travail actif, le personnel de cabine doit fournir au gestionnaire du développement et de la performance des documents du tribunal indiquant les dates et les heures où la fonction de juré a été effectuée.

21-6.02 Pendant une période de congé pour fonction de juré, le personnel de cabine doit :

- a) maintenir tous les avantages actifs en matière de santé, de soins dentaires, d'assurance invalidité, d'assurance-vie facultative de l'employé/conjoint, d'assurance-vie de l'employé/des personnes à charge et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, conformément aux conditions des régimes d'avantages sociaux de l'entreprise;
- b) maintenir les privilèges de voyage conformément à la politique sur les privilèges de voyage.

ARTICLE 22 – AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 22-1.01 L'entreprise affichera les affectations temporaires pour une période minimale de sept (7) jours civils lorsqu'ils sont prévus pour une durée supérieure à soixante (60) jours civils. Toutes les manifestations d'intérêt soumises conformément à l'affichage seront prises en considération par l'entreprise. Les affectations temporaires ne sont pas permanentes.
- 22-1.02 L'entreprise peut sélectionner un membre du personnel de cabine pour une affectation temporaire.
- 22-1.03 Les affectations temporaires ne seront pas d'une durée supérieure à douze (12) mois, à moins qu'elles ne soient approuvées par le syndicat.
- 22-1.04 La période d'affectation temporaire d'un membre du personnel de cabine ne peut être prolongée au-delà de la période initiale de soixante (60) jours civils que sur approbation du syndicat, sauf si l'affectation temporaire vise des fonctions modifiées.
- 22-1.05 L'entreprise peut utiliser les affectations temporaires disponibles pour des fonctions modifiées.
- 22-1.06 Les affectations temporaires, à l'exception de celles utilisées pour des fonctions modifiées, seront volontaires.
- 22-1.07 À l'exception des tâches modifiées, un membre du personnel de cabine qui a été sélectionné pour une affectation temporaire en vertu du présent article ne pourra pas être admis à une autre affectation temporaire pendant une période de six (6) mois à compter de la date d'achèvement de l'affectation temporaire initiale. Toute exception à cette règle doit être approuvée par le syndicat.
- 22-1.08 À l'exception des tâches modifiées, le personnel de cabine peut démissionner d'une affectation temporaire en donnant un préavis écrit de deux (2) semaines à l'entreprise.
- 22-1.09 Les affectations temporaires peuvent, à la discrétion de l'entreprise, être assorties d'une rémunération supplémentaire.
- 22-1.10 Le personnel de cabine chargé d'une affectation temporaire continue d'être classé en tant que membre de l'équipage de cabine ou gestionnaire de cabine, le cas échéant.
- 22-1.11 Les affectations temporaires ne font à aucun moment partie du champ d'application de l'unité de négociation.

22-1.12 Chaque mois, le syndicat recevra une liste de toutes les nouvelles affectations temporaires du mois précédent et les noms des membres du personnel de cabine affectés à ces affectations.

ARTICLE 23 – MUTATION POUR RAISONS FAMILIALES

- 23-1.01 Un membre du personnel de cabine peut, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons humanitaires, demander une mutation temporaire vers une base autre que celle à laquelle il est affecté. Ces demandes de mutation temporaire peuvent être accordées par l'entreprise à un membre du personnel de cabine pour une période maximale de six (6) mois.
- 23-1.02 Les demandes de mutation pour raisons familiales doivent être adressées par écrit au syndicat et au gestionnaire de la base à laquelle est affecté le personnel de cabine, et être accompagnées des renseignements à l'appui de la demande.
- 23-1.03 Si une demande de mutation est approuvée par l'entreprise en vertu du présent article, les conditions de la mutation temporaire seront les suivantes :
- a) le personnel de cabine affecté à une autre base conformément à l'article 23-1.01 ci-dessus peut être muté hors de l'ordre d'ancienneté;
 - b) toutes les mutations se font dans les limites de la classification du personnel de cabine. Le but de la mutation pour raisons familiales n'est pas de pourvoir un poste vacant permanent. Si la classification détenue par le personnel de cabine n'est pas proposée au sein de la base demandée, il se verra proposer une autre classification pour laquelle il est qualifié et sera rémunéré au taux/échelon applicable à cette classification pour la durée de la mutation temporaire. Ces mutations temporaires ne peuvent pas être utilisées en vue d'obtenir une promotion vers une classification supérieure;
 - c) le personnel de cabine muté pour raisons familiales conserve ses vacances au sein de sa nouvelle base. Si la période de demande de vacances a lieu pendant la mutation pour raisons familiales, le personnel de cabine doit présenter sa demande à sa base d'origine;
 - d) le personnel de cabine sera responsable de tous les coûts associés à tout déménagement.
- 23-1.04 Si une demande de mutation n'est pas approuvée, le syndicat sera informé des raisons par écrit.

ARTICLE 24 – POURVOIR LES POSTES VACANTS

24-1 DÉTERMINATION DES POSTES VACANTS

- 24-1.01 Tous les besoins en personnel et les postes vacants seront déterminés par l'entreprise.
- 24-1.02 Tous les frais de réinstallation associés à l'occupation volontaire de postes seront à la charge du personnel de cabine.

24-2 SOUMISSION DE CANDIDATURE POUR UN POSTE VACANT

- 24-2.01 L'entreprise affichera les postes vacants anticipés du personnel de cabine au sein d'une base au moins deux (2) fois par année civile. Les postes vacants sont affichés pendant au moins un (1) jour civil de plus que la période de jumelage la plus longue prévue.
- 24-2.02 L'entreprise utilisera un système d'appels d'offres préférentiels en ligne qui permet à un personnel de cabine de soumettre sa candidature pour un seul poste vacant.
- 24-2.03 Pour chaque offre de poste vacant, le personnel de cabine sera responsable de soumettre sa candidature pour un (1) seul poste vacant qui l'intéresse. Le personnel de cabine peut actualiser ou retirer sa candidature jusqu'à la date et l'heure de clôture publiées de l'offre d'emploi. Le personnel de cabine qui souhaite conserver son poste actuel ne sera pas tenu de soumettre sa candidature.
- 24-2.04 Le personnel de cabine embauché à un poste multilingue au sein d'une base après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne sera pris en considération que pour les postes vacants au sein d'une autre base dont les qualifications linguistiques sont les mêmes que celles de son poste actuel.
- 24-2.05 Le personnel de cabine actif figurant sur la liste d'ancienneté principale, à l'issue de sa période d'essai, peut se voir attribuer un poste vacant, par ancienneté, selon sa classification, à condition que les exigences concernant la langue et l'aéronef soient satisfaites. Pour être admissible à l'emploi vacant, le personnel de cabine doit être en mesure d'assumer le poste affiché à la date d'entrée en vigueur prévue, qui sera déterminée par l'entreprise et indiquée dans l'affichage.
- 24-2.06 Le personnel de cabine dont le statut est inactif ou qui occupe un poste à durée déterminée hors de l'unité de négociation ne peut se voir attribuer un poste vacant conformément à l'article 24-2.05 ci-dessus que s'il dispose d'une date de retour au travail

approuvée par l'entreprise ou d'une date de retour au travail confirmée par l'entreprise qui lui permet de répondre aux exigences La date d'entrée en vigueur anticipée du poste à pourvoir sera établie par l'entreprise et comprise dans l'affichage.

24-2.07 L'entreprise informera le personnel de cabine du résultat du processus d'attribution par voie électronique dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de clôture de soumission de la candidature. Les offres attribuées sont contraignantes et ne peuvent être retirées après la clôture de l'offre d'emploi, sauf en cas de circonstances extraordinaires indépendantes de la volonté du personnel de la cabine. Ni le syndicat ni l'entreprise ne seront responsables d'un membre du personnel de cabine qui présente une candidature de manière non conforme.

24-2.08 Les postes vacants qui restent à pourvoir après l'attribution d'un poste vacant peuvent être pourvus par l'entreprise avec des candidats ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

24-2.09 L'entreprise peut annuler des postes vacants affichés en raison d'exigences opérationnelles. Si un poste attribué est annulé en raison d'exigences opérationnelles entre la date de l'attribution de l'offre de poste vacant et la date d'entrée en vigueur de l'attribution de l'offre de poste vacant au personnel de cabine, ce dernier conservera son poste actuel.

24-3 AFFICHAGES DE POSTES DE GESTIONNAIRE DE CABINE

24-3.01 Lorsqu'un poste de gestionnaire de cabine dans une base est affiché par l'entreprise, il l'est pour une durée minimale d'un (1) jour civil de plus que la période de jumelage la plus longue prévue.

24-3.02 Un membre de l'équipage de cabine souhaitant postuler à un poste de gestionnaire de cabine peut le faire en soumettant sa candidature, à l'heure et à la date précisées dans l'affichage. La candidature consistera uniquement à remplir un formulaire de candidature et à soumettre un curriculum vitae.

24-3.03 Les candidats au poste de gestionnaire de cabine doivent posséder un minimum de deux (2) ans d'expérience en tant que membre du personnel de cabine de l'entreprise. Le personnel de cabine qui a quitté l'unité de négociation pour occuper soit un poste à durée déterminée de plus de vingt-quatre (24) mois, soit un poste permanent, est tenu de posséder un minimum de deux (2) années d'expérience en tant que personnel de cabine à son

retour à l'unité de négociation. L'entreprise choisira le candidat le plus qualifié, en tenant compte de facteurs tels que les compétences, les aptitudes, les mesures disciplinaires actives, l'expérience et les qualifications relatives aux aéronefs. Si ces facteurs sont considérés comme équivalents, l'entreprise choisira le candidat détenant le plus d'ancienneté selon la liste d'ancienneté principale.

- 24-3.04 Si, en raison d'un nombre insuffisant de candidatures internes qualifiées, un poste de gestionnaire de cabine n'est pas pourvu conformément à l'article 24-3.03 ci-dessus, l'entreprise peut combler le poste en recrutant des candidats internes qualifiés qui ont terminé leur période d'essai mais qui possèdent moins de deux (2) ans d'expérience en tant que membre du personnel de cabine de l'entreprise, puis des candidats externes à l'unité de négociation.
- 24-3.05 Tout gestionnaire de cabine jugé par l'entreprise comme étant inapte au poste de gestionnaire de cabine au cours d'une période d'évaluation de six (6) mois, à compter de la date d'entrée en vigueur du poste, sera renvoyé à son poste précédent.
- 24-3.06 Les nouveaux gestionnaires de cabine peuvent, au cours des quatrième (4^e), cinquième (5^e) et sixième (6^e) mois de la période d'évaluation définie à l'article 24-3.05 ci-dessus, décider de revenir à leur poste et à leur base précédents en fournissant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours civils à l'entreprise. Le retour au poste et à la base précédents entrera en vigueur le premier jour de la période d'affectation des équipages mensuelle suivant la fin du délai de préavis de trente (30) jours civils. Si un gestionnaire de cabine choisit de retourner à son poste précédent, il ne pourra pas postuler à un autre poste de gestionnaire de cabine pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date d'entrée en vigueur de son retour à son poste précédent.
- 24-3.07 Au terme de la période d'évaluation visée aux articles 24-3.05 et 24-3.06 ci-dessus, un gestionnaire de cabine peut démissionner de son poste de gestionnaire de cabine et revenir à la classification de membre d'équipage de cabine au sein de sa base actuelle, moyennant un préavis écrit de quatre (4) mois à l'entreprise. Le retour au poste de membre de l'équipage de cabine entrera en vigueur le premier jour de la période d'affectation des équipages mensuelle suivant la fin du délai de préavis de quatre (4) mois. Si un gestionnaire de cabine démissionne de son poste de gestionnaire de cabine, il ne

pourra pas postuler à un autre poste de gestionnaire de cabine pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date d'entrée en vigueur de son retour à son poste précédent. Si l'entreprise dispose de candidats au poste de gestionnaire de cabine pour combler les vides causés par les démissions des gestionnaires de cabine, la période de préavis de quatre (4) mois peut être réduite.

24-4 PÉRIODES D'INADMISSIBILITÉ

24-4.01 Un membre du personnel de cabine nouvellement embauché ne pourra pas soumettre sa candidature à un poste vacant au cours de sa période d'essai, conformément à l'article 14 – Période d'essai.

24-4.02 Un personnel de cabine qui s'est vu attribuer un poste vacant en vertu des articles 24-2 ou 24-3 ci-dessus ne peut soumettre sa candidature à un autre poste vacant ou participer à une autre mutation de base d'affectation initiée par le personnel de cabine pendant une période de douze (12) mois suivant la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle base ou de sa nouvelle classification.

24-5 RECLASSEMENTS DES GESTIONNAIRES DE CABINE À LA MÊME BASE D'AFFECTATION

24-5.01 Afin d'atténuer les excédents de personnel dans la classification de gestionnaire de cabine à sa base, l'entreprise se réserve le droit de reclasser involontairement des gestionnaires de cabine en tant que membres d'équipage de cabine par ordre inverse d'ancienneté à leur base. Ce reclassement entre en vigueur pour une période d'affectation des équipages d'au moins un (1) mois. L'entreprise doit informer le syndicat, par écrit, de tout reclassement involontaire, dès que possible.

24-5.02 Si un gestionnaire de cabine est reclassé dans la catégorie des membres de l'équipage de cabine en vertu du paragraphe 24-5.01 ci-dessus, il sera rémunéré à l'échelon applicable de l'échelle des salaires des membres de l'équipage de cabine en fonction de ses années de service en tant que membre du personnel de cabine.

24-5.03 Tout chef de cabine reclassé en vertu de l'article 24-5.01 ci-dessus a la priorité pour être réintégré à sa classification respective dans sa base, sous réserve des nécessités du service. Ces réintégrations s'effectuent par ordre d'ancienneté.

24-6 ÉCHANGE MUTUEL DE BASE D'AFFECTION DU PERSONNEL DE CABINE À TEMPS PARTIEL

24-6.01 L'entreprise peut, à la demande du syndicat, permettre à deux (2) membres du personnel de cabine actifs à temps partiel de participer à un échange mutuel de base d'affectation. Pour pouvoir bénéficier d'un échange mutuel de base d'affectation, le personnel de cabine participant doit posséder les mêmes qualifications en matière de classification, de langue et d'aéronefs.

24-6.02 Les dates de convocation pour chaque personnel de cabine à temps partiel à la suite d'un échange mutuel de base d'affectation seront déterminées par l'entreprise.

24-6.03 Tous les frais de réinstallation associés à un échange mutuel de base d'affectation sont à la charge du personnel de cabine participant.

24-6.04 Le personnel de cabine à temps partiel qui a effectué un échange mutuel de base d'affectation ne peut participer à un autre échange de base pendant une période de douze (12) mois suivant la date d'entrée en vigueur de son affectation à une nouvelle base.

ARTICLE 25 – COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LANGUE

- 25-1.01 Le personnel de cabine embauché ou ayant obtenu un poste multilingue devra maintenir ses compétences dans la ou les langues identifiées, telles que jugées par l'entreprise, ou son agent, comme condition d'emploi.
- 25-1.02 L'entreprise peut inscrire à l'horaire ou affecter jusqu'à un maximum de cinquante pour cent (50 %) du personnel de cabine sur tout jumelage ou itinéraire de vol à l'extérieur du Canada et des États-Unis, arrondi au nombre inférieur le plus près, à des vols administrés dans des langues autres que l'anglais, à moins que la réglementation n'exige un pourcentage plus élevé.
- 25-1.03 L'entreprise peut inscrire à l'horaire ou affecter jusqu'à un maximum de cinquante pour cent (50 %) du personnel de cabine qualifié sur tout jumelage ou itinéraire desservant un aéroport de la province de Québec ou de la ville d'Ottawa à des vols administrés en français, à moins que la réglementation n'exige un pourcentage plus élevé.
- 25-1.04 Le personnel de cabine multilingue qui est inscrit à l'horaire ou affecté à une ou plusieurs jumelages ou itinéraires précis en tant que personnel de cabine qualifié en matière de langue ne pourra échanger ce ou ces jumelages ou itinéraires qu'avec un autre personnel de cabine possédant la ou les mêmes qualifications linguistiques au sein de la même classification. Les échanges éventuels se feront conformément à l'article 34 – Affectation des équipages.

ARTICLE 26 – AÉRONEFS ET ÉQUIPEMENTS CONFIÉS PAR L'ENTREPRISE

- 26-1.01 Le personnel de cabine est tenu de faire preuve d'une prudence raisonnable dans la sauvegarde de l'équipement qui lui est attribué ou qui lui est autrement confié par l'entreprise.
- 26-1.02 Aucun membre du personnel de cabine n'est tenu de payer les dommages ou les frais de remplacement d'un équipement d'aéronef endommagé dans l'exercice de ses fonctions, à moins qu'ils ne soient liés ou ne résultent d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave du membre du personnel de cabine.
- 26-1.03 Si l'équipement attribué par l'entreprise à un membre du personnel de cabine est perdu ou endommagé au-delà de toute réparation, le membre du personnel de cabine doit payer à l'entreprise les frais suivants :
- a) pour un appareil de l'équipage de cabine : deux cent cinquante dollars (250 \$);
 - b) pour un étui de protection du dispositif : cent dollars (100 \$);
 - c) pour un dispositif de paiement : soixante-quinze dollars (75 \$).
- REMARQUE : Les articles 26-1.03 b) et c) ci-dessus entrent en vigueur dès la délivrance d'une nouvelle version de l'étui de protection du dispositif et du dispositif de paiement.**
- 26-1.04 Aux fins de l'article 26-1.03 ci-dessus, si l'équipement perdu attribué par l'entreprise est localisé et remis en bon état de fonctionnement à l'entreprise dans les vingt-et-un (21) jours civils suivant la date à laquelle il a été déclaré perdu, le personnel de cabine ne sera pas tenu de payer les frais précisés ci-dessus.
- 26-1.05 Si l'équipement confié au personnel de cabine par l'entreprise est volé, l'entreprise remplacera cet équipement sans frais imputés au personnel de cabine, à condition que le personnel de cabine ait fourni à l'entreprise une copie archivée d'un rapport de police concernant le vol. Si un tel rapport de police n'est pas fourni à l'entreprise dans les dix (10) jours civils suivant la date du vol, le personnel de cabine sera tenu de payer à l'entreprise le(s) montant(s) des frais précisés pour cet équipement, conformément à l'article 26-1.03 ci-dessus.
- 26-1.06 Si le dispositif du personnel de cabine confié par l'entreprise, l'étui de protection du dispositif ou le dispositif de paiement sont

endommagés mais réparables, le personnel de cabine est tenu de payer à l'entreprise des frais de cinquante dollars (50 \$) pour la première occurrence et de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque occurrence ultérieure.

- 26-1.07 En dérogation aux articles 26-1.03, 26-1.05 et 26-1.06 ci-dessus, si l'équipement confié par l'entreprise à un membre du personnel de cabine est perdu, volé ou endommagé en raison d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave de sa part, les coûts de remplacement ou de réparation de l'équipement confié par l'entreprise seront entièrement à la charge du personnel de cabine.
- 26-1.08 Aucun membre du personnel de cabine n'est tenu de payer les frais de réparation ou de remplacement ou les frais énoncés ci-dessus au présent article pour les équipements attribués par l'entreprise qui souffrent d'usure ou de dommages dus à une utilisation normale
- 26-1.09 Tout montant payable par un membre du personnel de cabine en vertu du présent article est traité de la même manière qu'un montant excédentaire, conformément à l'article 42 – Barème de rémunération et écarts de rémunération.
- 26-1.10 Le personnel de cabine est tenu de retourner immédiatement tout l'équipement confié par l'entreprise lorsqu'il cesse d'être employé par l'entreprise ou à la demande de l'entreprise. Le coût de remplacement intégral de tout équipement attribué par l'entreprise qui n'est pas retourné à l'entreprise est imputable au personnel de cabine et est traité de la même manière qu'un montant excédentaire, conformément à l'article 42 – Barème de rémunération et écarts de rémunération.

ARTICLE 27 – PASSEPORT/VISA

- 27-1.01 Tout le personnel de cabine est tenu de posséder un passeport valide. L'entreprise remboursera au personnel de cabine le coût d'un passeport de remplacement et des photos d'identité une fois tous les dix (10) ans pour un passeport de dix (10) ans.
- 27-1.02 Si un personnel de cabine fait une demande de remboursement de passeport puis modifie son nom avant d'être admissible à un autre remboursement, le personnel de cabine est responsable de tous les frais/coûts associés. Les frais/coûts associés au remplacement d'un passeport perdu ou endommagé ne seront pas remboursés.
- 27-1.03 Le personnel de cabine doit, dans la mesure du possible, se procurer son passeport par le biais du service normal. Si un membre du personnel de cabine n'est pas en mesure d'utiliser raisonnablement le service normal pour obtenir un passeport, l'entreprise lui remboursera les frais d'obtention du passeport par le biais du « service express ».
- 27-1.04 Dans le cas où le passeport d'un membre du personnel de cabine est volé alors qu'il est en service ou lors d'une escale, l'entreprise remboursera au membre du personnel de cabine le coût d'un passeport de remplacement, y compris la prise de photos d'identité, et la rémunération du membre du personnel de cabine sera protégée. Ce remboursement et cette protection salariale seront accordés à condition que le personnel de cabine fournisse à l'entreprise une copie de la déclaration fournie au gouvernement du Canada confirmant le vol du passeport.
- 27-1.05 Pour l'exercice de ses fonctions de personnel de cabine, le coût de tout visa de voyage obligatoire est à la charge de l'entreprise.
- 27-1.06 Les renseignements relatifs aux passeports nouveaux ou modifiés doivent être fournis à l'entreprise au moins soixante-douze (72) heures avant le prochain jumelage, la prochaine période de réserve ou l'événement de formation du personnel de cabine.

ARTICLE 28 – UNIFORMES

28-1 GÉNÉRALITÉS

28-1.01 Lorsque l'entreprise modifie le style, la couleur ou les pièces de l'uniforme qu'elle fournit, elle doit assumer le coût de la fourniture de pièces de rechange au personnel de cabine.

28-2 ATTRIBUTION DES UNIFORMES

28-2.01 L'entreprise fournira un uniforme initial au personnel de cabine nouvellement embauché après que celui-ci ait terminé avec succès son programme de formation initiale. L'uniforme initial fourni aux nouveaux embauchés doit être conforme aux normes publiées par l'entreprise.

Au terme de la formation initiale, le personnel de cabine recevra :

- un (1) sac à roulettes, une (1) mallette et un (1) sac à lunch.

les premiers articles d'uniforme offerts aux nouveaux embauchés comprennent les pièces suivantes :

- trois (3) de ces articles : pantalons, jupes ou robes;
- quatre (4) des articles suivants : chemises à manches longues ou courtes uniquement délivrées avec des pantalons et des jupes;
 - l'attribution de chemises sera réduite d'une (1) pour chaque robe sélectionnée;
- ceinture (1);
- veston (1);
- veste (1), pour le personnel de cabine portant des chemises à coupe masculine;
- vêtements de cou (2);
- manteau extérieur (1);
- brevet nominatif (2);
- tablier (1).

Des pièces d'uniforme supplémentaires peuvent être achetées aux frais du personnel de cabine.

28-2.02 Au besoin et sur demande, l'entreprise fournira au personnel de cabine enceinte un nouvel uniforme de maternité.

28-3 REMPLACEMENT DES UNIFORMES

28-3.01 Le 1^{er} janvier, l'entreprise accorde un crédit d'uniforme de trois cent cinquante dollars (350 \$) à chaque membre du personnel

de cabine actif chaque année.

- 28-3.02 Ce crédit doit être utilisé pour l'achat de pièces d'uniforme de l'entreprise chaque année. Les crédits non utilisés au 31 décembre de chaque année seront reportés jusqu'à un maximum de sept cent soixante-quinze dollars (775 \$).
- 28-3.03 Dans le cas où un nouvel uniforme est délivré au personnel de cabine par l'entreprise, le solde reporté de l'uniforme de chaque membre du personnel de cabine est fixé à deux cents dollars (200 \$) et l'attribution de crédits d'uniforme pour l'année suivante est calculée au prorata du nombre de périodes d'affectation des équipages mensuelles complètes restant dans l'année en cours après la date de délivrance du nouvel uniforme.
- 28-3.04 Si la dotation initiale en uniformes des nouveaux employés (c.-à-d. la trousse) décrite au paragraphe 28-2.01 ci-dessus, dans son ensemble, est plus coûteuse que la dotation initiale actuelle en uniformes des nouveaux employés, les parties conviennent de négocier le crédit annuel de remplacement des uniformes prévu au paragraphe 28-3.01 ci-dessus et le montant maximal du report prévu au paragraphe 28-3.02 ci-dessus au moins soixante (60) jours civils avant le déploiement des nouveaux uniformes.
- 28-3.05 Si un membre du personnel de cabine a épuisé son crédit d'uniformes et a besoin de nouvelles pièces, l'entreprise doit, dans des circonstances atténuantes, fournir les pièces nécessaires à sa discrétion. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif valable.
- 28-3.06 L'entreprise remplacera un (1) sac à roulettes et une (1) mallette tous les trente-six (36) mois et un (1) sac à lunch tous les vingt-quatre (24) mois, selon l'usure normale et à la demande du personnel de cabine.
- 28-3.07 L'entreprise paie tous les frais d'expédition standard à la résidence principale désignée du personnel de cabine deux (2) fois par année civile.
- 28-3.08 Le personnel de cabine recevra une indemnité d'entretien de l'uniforme de cinquante dollars (50 \$) pour chaque période de quatre-vingts (80) heures de vol cale à cale effectuée. L'indemnité d'entretien de l'uniforme est versée à raison de soixante-deux cents et demi (0,625 \$) par heure de vol cale à cale effectuée. Le temps réel passé à occuper un poste de réserve à l'aéroport ou à effectuer des tâches modifiées en uniforme est considéré comme du temps de vol cale à cale aux fins de la

présente indemnité d'entretien des uniformes. **REMARQUE : À compter de la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui suit la ratification de la présente convention.**

28-4 NORMES EN MATIÈRE D'UNIFORMES

28-4.01 Les uniformes doivent être entretenus conformément aux normes déterminées par l'entreprise.

28-4.02 Le personnel de cabine est autorisé à porter une (1) étiquette à bagages du SCFP attachée à chaque pièce de bagage (par exemple, sac à roulettes, mallette, sac à lunch) et une (1) petite épinglette du SCFP sur son manteau extérieur seulement. Ces articles ne doivent pas contenir de contenu dérogatoire ou inapproprié et ne doivent pas porter atteinte aux normes en matière d'uniformité.

28-5 BAGAGES RETARDÉS

28-5.01 Dans le cas où les bagages enregistrés d'un membre du personnel de cabine sont retardés, ce dernier doit contacter les responsables de l'équipe en vol afin de répondre à la nécessité d'acheter des produits essentiels. Une note de frais accompagnée de justificatifs doit être soumise pour le remboursement.

28-6 PERTE OU VOL DE BAGAGES

28-6.01 L'entreprise indemniserà le personnel de cabine pour la perte/le vol permanent de bagages et de leur contenu, jusqu'à un maximum de sept cent cinquante dollars (750 \$), lorsque cette perte/ce vol se produit alors que le personnel de cabine est en service ou lors d'une escale. Ce montant ne comprend pas le coût de remplacement des bagages. Une note de frais accompagnée des justificatifs et d'une copie du rapport de police en cas de vol doit être présentée.

ARTICLE 29 – DISCIPLINE, SUSPENSIONS ET LICENCIEMENTS

29-1 GÉNÉRALITÉS

- 29-1.01 Aucun membre du personnel de cabine ayant terminé sa période d'essai ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou être licencié sans motif valable.
- 29-1.02 Tout personnel de cabine ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut déposer un grief conformément à la présente convention, en vertu de l'article 30 – Procédure de règlement des griefs.
- 29-1.03 Le personnel de cabine sera informé du motif ou de l'incident faisant l'objet de l'enquête, sauf si cela peut raisonnablement compromettre le déroulement de celle-ci.
- 29-1.04 Le personnel de cabine aura le droit de demander la présence d'un représentant du syndicat à toute réunion pouvant mener à une mesure disciplinaire et à toute réunion où une mesure disciplinaire est prise. Si un représentant du syndicat n'est pas disponible, l'entreprise examinera toute demande raisonnable du syndicat pour obtenir un délai supplémentaire afin d'en obtenir un. Aucune demande de prolongation faite par le syndicat ne sera refusée sans motif valable.
- 29-1.05 Si une mesure disciplinaire est modifiée par la procédure de grief ou d'arbitrage, la lettre originale est retirée et remplacée par la lettre modifiée, applicable à la date originale de la mesure disciplinaire, lorsque le personnel de cabine n'est pas complètement exonéré.

29-2 CONGÉ EN ATTENTE D'UNE ENQUÊTE

- 29-2.01 Lorsqu'une mesure disciplinaire est envisagée, le personnel de cabine concerné peut, si nécessaire, être mis hors service en attendant l'issue de l'enquête, sans perte de salaire, d'avantages ou d'ancienneté, afin de donner à l'entreprise suffisamment de temps pour enquêter.
- 29-2.02 Au plus tard vingt-quatre (24) heures après la mise hors service d'un membre du personnel de cabine en attendant l'issue de l'enquête, l'entreprise informera le membre du personnel de cabine, par écrit, de la raison pour laquelle l'entreprise a décidé de le mettre hors service.
- 29-2.03 Pendant la période où un membre du personnel de cabine est en congé en attendant l'issue de l'enquête, il doit être disposé à participer à toute réunion raisonnablement prévue dans le cadre de l'enquête.
- 29-2.04 Un personnel de cabine qui est en congé en attendant l'issue

d'une enquête a le droit de présenter sa candidature aux postes vacants, aux horaires mensuels et aux vacances, de sorte que, s'il reprend le travail, le personnel de cabine reprend les fonctions auxquelles il a droit.

29-2.05 Tout arrêt en cours d'enquête n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire et ne fait pas partie du dossier personnel du personnel de cabine.

29-3 RÉUNIONS D'ENQUÊTE ET RÉUNIONS DISCIPLINAIRES

29-3.01 Toute réunion ou audience se tiendra à la base du personnel de cabine, à moins que l'entreprise ne détermine que les circonstances justifient un lieu différent, une vidéoconférence ou une téléconférence.

Les réunions pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires ou à un licenciement se déroulent en personne, à moins que l'entreprise et le syndicat n'en conviennent autrement.

29-3.02 Lorsque le personnel de cabine est tenu par l'entreprise d'assister à une réunion à titre de témoin dans le cadre d'une enquête, qui se tient pendant la période de service du personnel de cabine, ce dernier doit bénéficier d'un congé et recevoir un crédit conformément à son horaire normal pour cette réunion.

L'entreprise ne retirera un membre du personnel de cabine, qui agit en tant que témoin, d'une période de service que lorsque l'entreprise n'a pas été en mesure de fixer une réunion dans un délai raisonnable.

Un membre du personnel de cabine qui est tenu par l'entreprise d'agir en tant que témoin dans le cadre d'une enquête durant un jour de congé est rémunéré, sans recevoir de crédit, à raison d'un virgule soixante-neuf (1,69) heures ou de cinquante pour cent (50 %) du temps réel de réunion, selon le plus élevé des deux montants, à moins que la réunion n'ait lieu avant ou après une période de service ce jour-là.

L'entreprise fera des efforts raisonnables pour organiser des réunions de témoins avant l'heure de présentation au travail ou après l'heure de libération du jumelage du personnel de cabine.

29-3.03 Une fois l'enquête terminée, l'entreprise informera le personnel de cabine du résultat.

29-3.04 Lorsqu'une mesure disciplinaire est prise, le personnel de cabine en est informé par écrit, avec copie au syndicat, en précisant la ou les raisons et les mesures à prendre.

29-3.05 Nonobstant toute disposition, l'entreprise peut utiliser des lettres d'attente non disciplinaires pour corriger la conduite du personnel de cabine.

29-4 MESURES DISCIPLINAIRES PROGRESSIVES

- 29-4.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront de nature corrective et non punitive.
- 29-4.02 La sanction disciplinaire suivra le principe de la discipline progressive.
- 29-4.03 Selon l'infraction, une ou plusieurs étapes disciplinaires peuvent être ignorées ou répétées. Cela est déterminé en évaluant la gravité, les incidents précédents, l'intention et d'autres facteurs pertinents au cas par cas.
- 29-4.04 L'entreprise ne doit pas se fonder sur une sanction disciplinaire expirée aux fins de discipline progressive, de promotion ou de mutation.

29-5 DOCUMENTS DISCIPLINAIRES

- 29-5.01 Les mesures disciplinaires restent en vigueur pendant vingt-quatre (24) mois d'emploi actif à compter de la date d'émission. L'entreprise n'invoquera aucune mesure disciplinaire antérieure après vingt-quatre (24) mois d'emploi actif à compter de la date d'émission, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été prise.

ARTICLE 30 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

30-1 GÉNÉRALITÉS

- 30-1.01 Les deux parties concernées par la présente convention souhaitent que les différends soient réglés le plus rapidement possible.
- 30-1.02 Aux fins du présent article et dans l'ensemble de la présente convention, le terme « grief » désigne un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la présente convention.
- 30-1.03 Un grief concernant un membre du personnel de cabine (« grief individuel ») ou un grief concernant un groupe de membres du personnel de cabine et portant sur la même question (« grief collectif ») est présenté par le syndicat au premier stade de la procédure de règlement des griefs.
- 30-1.04 Un « grief lié à une politique » est, par sa nature, un grief qui ne peut être déposé par un membre individuel du personnel de cabine ou un groupe de membres du personnel de cabine. Un grief lié à une politique est présenté par le syndicat au deuxième stade de la procédure de règlement des griefs.
- 30-1.05 Un « grief de l'entreprise » survenant directement entre l'entreprise et le syndicat est initié par l'entreprise à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.
- 30-1.06 Un grief concernant le renvoi d'un membre du personnel de cabine peut être déposé par le syndicat au deuxième stade de la procédure de règlement des griefs.
- 30-1.07 L'entreprise ou le syndicat peut déposer un grief conformément au présent article.
- 30-1.08 Les audiences de griefs peuvent être tenues en personne, par téléconférence ou par vidéoconférence.
- 30-1.09 Le personnel de cabine n'est pas tenu par l'entreprise d'assister à une réunion de règlement des griefs.
- 30-1.10 Les étapes de la procédure de règlement des griefs peuvent être ignorées ou combinées suite à un accord mutuel écrit entre l'entreprise et le syndicat.

30-2 DISCUSSION INFORMELLE

- 30-2.01 Avant de déposer un grief, le personnel de cabine ayant des préoccupations doit d'abord en discuter avec le gestionnaire du développement et de la performance, qui s'efforcera de les résoudre rapidement.

30-3 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

30-3.01 Dépôt d'un grief

Les griefs doivent être déposés par écrit auprès du gestionnaire de la base et du responsable des relations de travail et comprendre les éléments suivants :

- a) le nom du (des) plaignant(s);
- b) le type de grief (individuel, collectif ou lié à la politique);
- c) la nature du grief, y compris la date;
- d) un résumé des circonstances donnant lieu au grief;
- e) le ou les articles de la présente convention qui sont présumés avoir été violés;
- f) la solution recherchée.

30-3.02 L'entreprise n'est pas tenue d'examiner un grief qui n'a pas été déposé dans un délai de trente (30) jours civils après que le personnel de cabine aurait raisonnablement eu connaissance de l'incident donnant lieu au grief.

30-3.03 Les délais peuvent être supprimés, combinés ou prolongés moyennant un accord mutuel écrit entre l'entreprise et le syndicat.

30-3.04 Si un grief n'est pas soumis à l'étape suivante par le syndicat dans les délais prescrits ou dans les délais convenus mutuellement, le grief est réputé abandonné. Si l'entreprise ne tient pas d'audience de grief ou n'émet pas de réponse écrite au grief dans les délais prescrits ou dans les délais convenus mutuellement, le grief passe à l'étape suivante de la procédure de règlement des griefs.

30-4 ÉTAPES DU GRIEF

La procédure de règlement des griefs comporte trois (3) étapes :

Première étape

30-4.01 Audience accordée par le gestionnaire de la base, ou son représentant, et le délégué aux relations humaines ou son représentant.

30-4.02 Une audience sera tenue par l'entreprise dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception du grief (première étape).

30-4.03 Une décision doit être rendue dans les quatorze (14) jours civils suivant l'audience et les parties concernées doivent en être informées par écrit. Si le syndicat n'est pas d'accord avec la décision, il peut faire appel à la deuxième étape de la procédure dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de la décision.

Deuxième étape

30-4.04 Audience accordée par le directeur du service en vol, ou son représentant, et le délégué aux relations de travail ou son représentant.

30-4.05 Après avoir reçu l'avis du syndicat de porter le grief à la deuxième étape, une audience sera tenue par l'entreprise dans un délai de quatorze (14) jours civils.

30-4.06 Une décision doit être rendue dans les quatorze (14) jours civils suivant l'audience et les parties concernées doivent en être informées par écrit.

Troisième étape

30-4.07 Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à la deuxième étape, l'une ou l'autre des parties peut alors entamer la procédure d'arbitrage, conformément à l'article 31 – Arbitrage, dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la décision de la deuxième étape.

30-5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

30-5.01 L'entreprise reconnaîtra les représentants du syndicat nommés ou élus par le syndicat pour représenter le personnel des cabines dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 31 – ARBITRAGE

31-1 PROCESSUS D'ARBITRAGE

31-1.01 Conformément à l'article 30 – Procédure de règlement des griefs de la présente convention, lorsqu'un avis d'intention de procéder à un arbitrage est reçu, les parties doivent choisir conjointement un arbitre dans un délai de trente (30) jours civils.

31-2 COMPÉTENCE DE L'ARBITRE

31-2.01 L'arbitre est investi des pouvoirs conférés par le *Code canadien du travail*.

31-2.02 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, d'amender ou de prendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention, sauf en conformité avec la loi telle que prescrite par le *Code canadien du travail*.

31-3 TÉMOIN(S) ET REPRÉSENTANT(S) DU SYNDICAT

31-3.01 Lors de toute(s) audience(s) tenue(s) tout au long de la procédure d'arbitrage, tous les témoins et représentants du syndicat qui sont des employés de l'entreprise doivent bénéficier d'un congé sans perte de salaire, le salaire perdu étant facturé au syndicat conformément à l'article 11 – Libération de syndicale.

31-4 DÉCISION DE L'ARBITRE

31-4.01 La décision de l'arbitre est obligatoire et lie toutes les parties.

31-5 COÛT DE L'ARBITRAGE

31-5.01 La rémunération de l'arbitre, ses dépenses et les coûts associés aux installations d'arbitrage sont assumés à parts égales par l'entreprise et le syndicat.

ARTICLE 32 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

32-1 GÉNÉRALITÉS

32-1.01 L'entreprise et le syndicat reconnaissent que la santé et la sécurité et la sécurité sont une préoccupation commune et conviennent de promouvoir des pratiques sûres pour assurer la santé et la sécurité du personnel de cabine, et d'établir des comités de santé et de sécurité, conformément à la partie II du Code canadien du travail conformément à la Partie II du *Code canadien du travail*.

32-2 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET COMITÉ D'ORIENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

32-2.01 Un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité et un comité de santé et de sécurité au travail doivent être créés. Ces comités exercent les fonctions décrites dans la Partie II du Code canadien du travail.

32-2.02 Le comité d'orientation en matière de santé et de sécurité est composé d'au moins un (1) représentant du syndicat. Le comité de santé et de sécurité au travail est composé de deux (2) représentants du syndicat de chaque base d'affectation.

32-2.03 Le syndicat choisit et nomme les membres qui représenteront les intérêts du personnel de cabine au comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail et au comité de santé et de sécurité au travail.

32-2.04 Tout membre représenté par le syndicat peut contacter un représentant du syndicat siégeant au sein du comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail ou du comité de santé et de sécurité au travail pour lui faire part de ses préoccupations en matière de santé et de sécurité.

32-3 LIBÉRATION ET RÉMUNÉRATION LIÉES AUX ACTIVITÉS COMITÉ

32-3.01 Le personnel de cabine nommé au comité de santé et de sécurité au travail bénéficie de quatre (4) jours de congé payé par période d'affectation des équipages mensuelle pour exercer toutes ses fonctions au sein du comité de santé et de sécurité au travail. Le personnel de cabine qui est coprésident du comité de santé et de sécurité au travail bénéficie d'un (1) jour supplémentaire de congé payé par période d'affectation des équipages mensuelle. Un (1) jour de congé équivaut à quatre heures et demie (4,5) de crédits. Des jours de congé supplémentaires peuvent être prévus avec l'accord des coprésidents du comité.

32-3.02 Le personnel de cabine nommé au comité d'orientation en matière de santé et de sécurité bénéficie de six (6) jours de congés payés par an pour exercer toutes ses fonctions au sein du comité d'orientation en matière de santé et de sécurité. Un (1) jour de congé équivaut à quatre heures et demie (4,5) de crédits. Des jours de congé supplémentaires peuvent être prévus avec l'accord des coprésidents du comité.

32-4 VOYAGE ET HÉBERGEMENT LIÉS AUX RÉUNIONS

32-4.01 Lorsqu'un membre du personnel de cabine faisant partie du comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail est tenu de voyager pour accomplir des tâches liées à la santé et à la sécurité approuvées par l'entreprise, il a droit à un voyage gratuit selon la disponibilité, conformément à la politique sur les voyages d'affaires selon la disponibilité, entre la base du personnel de cabine et le lieu d'exécution des tâches.

32-4.02 L'entreprise doit fournir un hébergement à l'hôtel et une indemnité quotidienne pour le temps passé en dehors de la base du personnel de cabine.

32-5 FORMATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

32-5.01 Le personnel de cabine siégeant au comité de santé et de sécurité au travail peut proposer à l'entreprise un contenu relatif à la santé et à la sécurité à intégrer au programme de formation récurrente annuelle sur le service en vol.

32-6 LIEU DE TRAVAIL

32-6.01 Le personnel de cabine siégeant au comité d'orientation en matière de santé et de sécurité et au comité de santé et de sécurité au travail peut exercer ses fonctions en dehors de sa base, à condition que les coprésidents de ces comités en conviennent.

32-7 LIBÉRATION TEMPORAIRE ET D'URGENCE POUR EXERCER DES FONCTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

32-7.01 Les membres du comité de santé et de sécurité au travail ne doivent pas subir de perte d'heures de crédits en raison de l'exécution de fonctions temporaires en matière de santé et de sécurité demandées par l'entreprise ou exigées par un agent fédéral de santé et de sécurité.

32-8 SOUTIEN AUX ÉQUIPES APRÈS UN INCIDENT GRAVE

32-8.01 L'entreprise et le syndicat reconnaissent que le personnel de cabine peut être confronté, dans l'exercice de ses fonctions, à des incidents

susceptibles d'avoir des conséquences psychologiques négatives sur lui. L'entreprise doit élaborer un programme, en consultation avec le comité de santé et de sécurité au travail, pour soutenir le personnel de cabine qui peut être confronté à de tels incidents. L'élaboration du programme commencera au plus tard soixante (60) jours civils après la ratification de la présente convention.

32-9 SOUTIEN EN CAS D'ACCIDENT D'AÉRONEF

32-9.01 L'entreprise reconnaît que la division du transport aérien du syndicat dispose d'une équipe de déploiement d'intervention d'urgence. Lorsque l'organisme externe chargé de l'enquête le permet, le syndicat peut déployer cette équipe afin de fournir un soutien et une représentation au personnel de cabine impliqué dans un accident aérien, tel que défini par le Bureau de la sécurité des transports du Canada. Le syndicat et l'équipe d'intervention d'urgence ne doivent pas interférer ou faire obstacle à une enquête interne ou externe.

32-9.02 L'entreprise n'est en aucun cas tenue de couvrir les coûts liés aux activités de l'équipe d'intervention d'urgence.

ARTICLE 33 – PRISE EN OTAGE, INTERNEMENT OU DÉCÈS

33-1 PRISONNIER DE GUERRE, PRISE EN OTAGE, DÉTOURNEMENT, INTERNEMENT, OU DISPARITION

33-1.01 Sauf en cas d'activités illicites ou de négligence de la part du personnel de cabine, un membre du personnel de cabine qui, alors qu'il participe aux opérations de l'entreprise (y compris lors d'une escale), est capturé, emprisonné, interné, pris en otage ou porté disparu, recevra sa rémunération mensuelle minimale garantie ou la moyenne des heures de crédits travaillées au cours des trois (3) mois précédents, y compris les heures de crédits payées en heures supplémentaires/primes, selon le montant le plus élevé, conformément à l'article 33-1. 02 ci-dessous, jusqu'à ce qu'il soit libéré ou localisé, que son décès soit confirmé ou qu'il soit légalement considéré comme décédé. Si le personnel de cabine n'a pas été libéré ou localisé, s'il n'a pas été confirmé qu'il est décédé ou s'il n'a pas été légalement considéré comme décédé dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle sa disparition a été signalée pour la première fois aux autorités compétentes, les paiements susmentionnés au personnel de cabine seront interrompus par l'entreprise.

33-1.02 Tout paiement fourni par l'entreprise à un personnel de cabine en vertu de l'article 33-1.01 ci-dessus sera déposé directement sur le compte bancaire du personnel de cabine ou déboursé d'une autre manière conformément aux instructions écrites du personnel de cabine. Le personnel de cabine peut donner de telles instructions en utilisant un formulaire de bénéficiaire désigné, qui sera disponible à partir du dispositif du personnel de cabine.

33-1.03 Un membre du personnel de cabine ne perdra aucune rémunération à la suite de la saisie illégale d'un aéronef auquel il était affecté, qu'il soit en service ou en déplacement haut le pied.

33-2 DÉCÈS DANS LE CADRE D'ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE

33-2.01 Sauf en cas d'activités illicites ou de négligence de la part du personnel de cabine, si un membre du personnel de cabine décède alors qu'il participe aux opérations de l'entreprise (y compris lors d'une escale) et qu'il n'existe pas de couverture par une tierce partie, l'entreprise paiera les frais de transport et assumera la responsabilité du transport de la dépouille du personnel de cabine vers une destination où les services de fret de l'entreprise sont offerts, telle que désignée par le bénéficiaire.

ARTICLE 34 – PLANIFICATION HORAIRE

34-1 CRÉATION ET ATTRIBUTION DE L'HORAIRE MENSUEL

REMARQUE : En vigueur au plus tard quatorze (14) mois après la ratification de la présente convention.

34-1.01 L'entreprise établit l'horaire mensuel du personnel de cabine.

34-1.02 Le personnel de cabine peut soumettre une demande mensuelle à l'aide du système d'appels d'offres préférentiels afin de s'assurer que ses préférences sont connues. Tous les horaires seront attribués ou assignés selon un modèle fondé sur l'ancienneté et sous réserve des exigences linguistiques, de la classification et des qualifications relatives aux aéronefs de l'entreprise. Dans le cas où un membre du personnel de cabine ne soumet pas de demande, l'attribution de son horaire sera à la discrétion de l'entreprise.

34-1.03 Les appels d'offres relatives aux horaires peuvent comprendre :

- a) heure de présentation au travail du jumelage;
- b) heure de libération du jumelage;
- c) durée du jumelage;
- d) destination(s) du vol;
- e) lieu de l'escale;
- f) jumelages sur les vols de nuit;
- g) journées de congé particulières;
- h) journées de congé entre les périodes de travail;
- i) temps de repos minimal à la base principale;
- j) début du jumelage avec déplacement haut le pied à destination d'un lieu;
- k) fin du jumelage avec déplacement haut le pied au départ d'un lieu;
- l) option « à éviter » pour toutes les autres options de la présente liste;
- m) toute(s) autre(s) option(s) d'appel d'offres identifiée(s) et mutuellement acceptée(s) par le syndicat et l'entreprise.

34-2 PUBLICATION DES HORAIRES

REMARQUE : En vigueur au plus tard quatorze (14) mois après la ratification de la présente convention.

34-2.01 L'entreprise applique les procédures suivantes à la publication des horaires mensuels :

Jour du mois	Événement
--------------	-----------

9	L'entreprise publiera les offres électroniques mensuelles avant 9 h (HNR). Ces offres seront considérées comme les offres finales pour la période de soumission mensuelle.
12	La période de soumission pour le mois suivant sera clôturée à 9 h (HNR).
21	Les horaires pour le mois suivant seront publiés au plus tard à 19 h (HNR).

34-2.02 Dans le cas où un membre du personnel de cabine souhaite aborder des préoccupations relatives à l'horaire mensuel qui lui a été remis, il doit en informer un représentant du syndicat siégeant au comité de révision des horaires dans les soixante-douze (72) heures suivant la publication de l'horaire pour qu'il l'examine et y réponde.

34-2.03 Si un différend porte sur un jour de congé particulier et qu'il est jugé valable par le comité de révision des horaires avant le début du jumelage litigieux, l'entreprise réglera la question. Cette résolution, qui sera déterminée par l'entreprise, peut comprendre :

- la modification ou la suppression du jumelage pour rétablir le ou les jours de congé avec protection de la rémunération pour le crédit de jumelage original ou
- le personnel de cabine recevra une prime d'une fois et demie (1,5) le taux de rémunération pour les heures de crédits travaillées le(s) jour(s) de congé, si l'entreprise détermine que le jumelage se poursuivra.

34-3 FENÊTRE D'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES MENSUELLE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-3.01 Le personnel de cabine à temps plein disposera de quatre-vingts (80) heures de crédits à quatre-vingt-dix (90) heures de crédits par période d'affectation des équipages mensuelle.

34-3.02 Le personnel de cabine à temps partiel disposera de cinquante (50) heures de crédits à soixante-cinq (65) heures de crédits par période d'affectation des équipages mensuelle.

34-4 PÉRIODES D'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES MENSUELLES

34-4.01 Il y aura douze (12) périodes d'affectation des équipages mensuelles dans une année :

- a) du 1^{er} janvier au 30 janvier
- b) du 31 janvier au 1^{er} mars (exception : années bissextiles,

- du 31 janvier au 29 février)
- c) du 2 mars au 31 mars (exception : années bissextiles, du 1^{er} mars au 31 mars)
- d) du 1^{er} avril au 30 avril
- e) du 1^{er} mai au 31 mai
- f) du 1^{er} juin au 30 juin
- g) du 1^{er} juillet au 31 juillet
- h) du 1^{er} août au 31 août
- i) du 1^{er} septembre au 30 septembre
- j) du 1^{er} octobre au 31 octobre
- k) du 1^{er} novembre au 30 novembre
- l) du 1^{er} décembre au 31 décembre

34-5 NOMBRE MINIMAL DE JOURS DE CONGÉ

REMARQUE : Les articles 34-5.01 et 34-5.02 s'appliquent à la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui commence douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

- 34-5.01 Le personnel de cabine à temps plein bénéficie d'un minimum de douze (12) jours de congé par période horaire mensuelle.
- 34-5.02 Le personnel de cabine à temps partiel bénéficie d'un minimum de seize (16) jours de congé par période d'affectation des équipages mensuelle.
- 34-5.03 Lorsque le personnel de cabine est inactif pendant un (1) jour ou plus au cours d'une période d'affectation des équipages mensuelle, le nombre minimal de jours de congé prévu aux articles 34-5.01 et 34-5.02 ci-dessus et la rémunération mensuelle minimale garantie prévue à l'article 41 – Administration de la rémunération sont tous deux calculés au prorata du nombre de jours de la période d'affectation des équipages mensuelle pendant lesquels le personnel de cabine est actif.

34-6 DURÉE ET SECTEURS DE JUMELAGE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

- 34-6.01 La planification des équipages établira des jumelages dont la durée ne dépassera pas six (6) jours consécutifs, à moins que le syndicat et l'entreprise n'en conviennent mutuellement.
- 34-6.02 Le nombre maximal de trajets planifiés (y compris les déplacements haut le pied) au cours d'une période de service est limité à cinq (5). Les trajets en taxi ne sont pas pris en compte dans le nombre maximal de trajets. La planification des équipages peut ajouter un sixième (6^e) trajet s'il s'agit d'un déplacement haut le pied afin de ramener le personnel de cabine à sa base ou à son domicile à la fin

du jumelage.

34-7 NOMBRE MAXIMAL DE JOURS DE SERVICE CONSÉCUTIFS

34-7.01 La planification de l'équipage ne peut prévoir l'affectation du personnel de cabine que pour un maximum de six (6) jours consécutifs dans son horaire planifié, sauf si le syndicat et l'entreprise en conviennent mutuellement. Après six (6) jours de service consécutifs initialement prévus, le personnel de cabine doit bénéficier d'un jour de congé au sein de sa base.

34-7.02 Le nombre maximal de jours de service consécutifs indiqué à l'article 34-7.01 ci-dessus peut être volontairement porté à un maximum de sept (7) jours consécutifs par le personnel de cabine au moyen d'un échange de quarts. Après sept (7) jours de service consécutifs, le personnel de cabine doit bénéficier d'une période de repos programmée de vingt-quatre (24) heures entre les activités de jumelage ou sans jumelage.

34-8 NOMBRE MAXIMAL D'HEURES DE CRÉDIT MENSUELLES

34-8.01 Le personnel de cabine est soumis à un maximum de cent vingt-cinq (125) heures de crédits par période d'affectation des équipages mensuelle, y compris les heures de crédits associées aux absences approuvées.

Le nombre maximal d'heures ne peut être dépassé qu'en raison d'exigences opérationnelles telles que des retards, des IREX, des réaffectations et des vols de réserve attribués.

34-9 CALCUL DE LA PÉRIODE DE SERVICE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-9.01 Les périodes de service sont calculées à partir de l'heure de présentation au travail du personnel de cabine jusqu'à son heure de libération.

34-9.02 L'heure de convocation du personnel de cabine doit comprendre les éléments suivants :

Type d'aéronef	Déploiement lors du premier trajet de la période de service	Déplacement haut le pied lors du premier trajet de la période de service
Aéronef à fuselage étroit	60 minutes avant le départ	45 minutes avant le départ
Gros porteur	75 minutes avant le départ	45 minutes avant le départ

34-9.03 L'heure de libération du personnel de cabine est de quinze (15) minutes après l'heure d'arrivée réelle du dernier vol de sa période de service.

34-9.04 L'heure de présentation au travail et l'heure de libération pour une activité sans jumelage assignée par l'entreprise (par exemple, une réunion, une activité de formation) doivent être basées sur l'heure prévue de début et de fin de l'activité.

34-10 PÉRIODE DE SERVICE MAXIMALE PLANIFIÉE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-10.01 L'entreprise ne prévoit pas de périodes de service dépassant les nombres maximums suivants à l'horaire d'un membre du personnel de cabine.

Type d'aéronef	Segments de vol en période de service		
	1	2	3 ou plus
Aéronef à fuselage étroit	14 h	14 h	14 h
Gros porteur – Sans installations de couchette pour l'équipage	16 h	14 h	14 h
Gros porteur – Avec installations de couchette pour l'équipage	19,5 Heures	18 h	14 h

34-11 PROLONGATION DES PÉRIODES DE SERVICE

34-11.01 En aucun cas, les périodes de service ne doivent dépasser :

- a) aéronef à fuselage étroit – dix-sept (17) heures;
- b) gros porteur — (sans installations de couchette pour l'équipage) – dix-sept (17) heures;
- c) gros porteur — (avec installations de couchette pour l'équipage) – vingt heures et demie (20,5).

34-11.02 En cas de retard ou d'IREX, l'entreprise peut demander au personnel de cabine travaillant sur un aéronef à fuselage étroit de prolonger sa période de service jusqu'à un maximum de deux (2) heures au-delà de la période de service maximale planifiée décrite à l'article 34-10.01 ci-dessus.

34-11.03 En cas de retard ou d'IREX, l'entreprise peut demander au personnel de cabine travaillant sur un aéronef gros porteur de

prolonger sa période de service jusqu'à un maximum d'une (1) heure au-delà de la période de service maximale planifiée décrite à l'article 34-10.01 ci-dessus, à l'exception d'un aéronef gros porteur doté d'installations de couchette pour l'équipage au cours d'une période de service d'un segment. Par souci de clarté, un membre du personnel de cabine travaillant à bord d'un aéronef gros porteur doté d'installations de couchette pour l'équipage et dont la période de service est d'un segment ne peut voir celle-ci prolongée sans son consentement.

34-11.04 Toute prolongation de la période de service au-delà des maximums énumérés aux articles 34-11.02 et 34-11.03 ci-dessus nécessite le consentement du personnel de cabine.

34-11.05 Lorsque la dernière partie d'une période de service est un vol direct vers la base du personnel de cabine à la fin d'un jumelage, les périodes maximales de service prévues à l'article 34-10.01 ci-dessus peuvent être prolongées de trois (3) heures pour ladite période de service moyennant le consentement du personnel de cabine.

34-11.06 Le personnel de cabine qui effectue une période de service plus longue que la période de service maximale planifiée applicable décrite à l'article 34-10.01 ci-dessus a droit à la rémunération pour période de service prolongée décrite dans le tableau ci-dessous, sauf si la prolongation de la période de service résulte d'une modification personnelle du jumelage.

Durée de la prolongation de la période de service effectuée (en minutes)	Prime pour période de service prolongée
1 à 60	200 \$
61 à 120	400 \$
Toute prolongation volontaire conformément à l'article 34-11.04 ci-dessus.	800 \$

REMARQUE : Les montants indiqués dans le tableau ci-dessus ne sont pas cumulatifs.

34-12 REPOS DE L'ÉQUIPAGE EN VOL

34-12.01 Sur tout vol de plus de quatre (4) heures, l'entreprise désignera jusqu'à trois (3) sièges en classe économique destinés au repos de l'équipage à « vendre en dernier ». Ces sièges seront « bloqués de manière souple » et se situeront dans la dernière rangée de la cabine Économie. La priorité concernant l'occupation des sièges « bloqués de manière souple » sera accordée aux invités confirmés

et aux voyageurs en attente. Si un vol est complet, les sièges de repos de l'équipage « bloqués de manière souple » ne seront pas disponibles pour ce trajet de vol.

- 34-12.02 L'entreprise bloquera de « manière stricte » les sièges destinés au repos en vol de l'équipage à bord des vols de plus de huit (8) heures au sein de tout aéronef ne disposant pas d'installations de couchette désignées pour l'équipage à bord. Ces sièges se situeront dans les deux dernières rangées de la cabine Économie. Trois (3) sièges en classe économique seront bloqués sur les aéronefs à couloir simple ou double, à l'exception des B767 où deux (2) sièges en classe économique seront bloqués. L'article 34-12.01 ci-dessus ne s'applique pas à ces vols.
- 34-12.03 Sur tout aéronef gros porteur doté d'installations de couchette pour l'équipage à bord, le personnel de cabine utilisera ces installations pour le repos en vol de l'équipage lors de tout vol de plus de huit (8) heures. Sur ces aéronefs, les sièges ne seront pas « bloqués de manière souple » ou « bloqués de manière stricte » pour permettre le repos de l'équipage.
- 34-12.04 Pour tout vol de plus de huit (8) heures et jusqu'à onze heures et demie (11,5), chaque membre du personnel de cabine bénéficiera d'une période de repos en vol d'une (1) heure.
- 34-12.05 Pour tout vol de plus de onze heures et demie (11,5) et jusqu'à quatorze (14) heures, chaque membre du personnel de cabine bénéficiera d'une période de repos en vol de deux (2) heures.
- 34-12.06 Lors de tout vol de plus de quatorze (14) heures et jusqu'à seize (16) heures, chaque membre du personnel de cabine bénéficiera d'une période de repos en vol de trois heures et demie (3,5).
- 34-12.07 Pour tout vol de plus de seize (16) heures, chaque membre du personnel de cabine bénéficiera d'une période de repos en vol de quatre (4) heures.
- 34-12.08 Par dérogation limitée à l'article 34-12.03 ci-dessus, sur tout aéronef gros porteur doté d'installations désignées de couchette pour l'équipage, dont la période de service prévue est supérieure à quatorze (14) heures et comprend deux (2) segments de vol, chaque membre du personnel de cabine peut, pendant une (1) heure au total au cours de la période de service, utiliser les installations pour le repos en vol de l'équipage.
- 34-12.09 Dans le cas où une période de service sur gros porteurs est volontairement prolongée au-delà de dix-neuf heures et demie (19,5), chaque membre du personnel de cabine aura droit à une période de repos supplémentaire en vol, en plus de la période précisée à l'article 34-12.07 ci-dessus, équivalente à la durée de la

prolongation de la période de service.

34-12.10 Si les installations de couchette de l'équipage à bord sont jugées INEX par l'entreprise avant le départ du vol pour tout de huit (8) heures, l'entreprise fournira quatre (4) sièges de la cabine Privilège, à condition qu'aucun invité ne soit déclassé vers une classe de cabine inférieure. Dans de telles circonstances, l'entreprise fera des efforts raisonnables pour fournir des sièges consécutifs en cabine Privilège. Si des sièges en cabine Privilège ne sont pas disponibles, un minimum de deux (2) rangées de trois (3) sièges en classe économique doit être mis à disposition de l'équipage pour son repos en vol. Ces sièges se situeront dans les deux dernières rangées de la cabine Économie.

34-13 PÉRIODE DE REPOS MINIMALE À LA BASE D'AFFECTATION

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-13.01 Le personnel de cabine doit bénéficier d'un minimum de douze (12) heures de repos à la base d'affectation entre les activités de jumelage ou les activités sans jumelage attribuées par l'entreprise, calculée de l'heure de libération à l'heure de présentation au travail.

34-13.02 Le personnel de cabine ne peut pas se voir attribuer deux (2) jumelages le même jour d'affectation des équipages.

34-13.03 En cas de retard ou d'IREX, et avec le consentement du personnel de cabine, la période de repos minimale à la base d'affectation peut être réduite à dix heure et demie (10,5) entre les jumelages ou les activités sans jumelage confiées par l'entreprise, calculée de l'heure de libération à l'heure de présentation au travail.

34-13.04 Lorsqu'un membre du personnel de cabine sait qu'il ne bénéficiera pas de la période de repos minimale indiquée à l'article 34-13.01 ci-dessus, il doit en informer le service de planification des équipages. L'entreprise attribuera au personnel de cabine une heure de présentation au travail différée, une réaffectation ou une réserve de retour au travail.

34-14 PÉRIODE DE REPOS MINIMLE EN DEHORS DE LA BASE D'AFFECTATION

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-14.01 Le personnel de cabine doit bénéficier d'un minimum de dix heure et demie (10,5) de repos entre les périodes de service calculées de l'heure de libération à l'heure de présentation au travail.

- 34-14.02 Pour les périodes de service planifiées de plus de douze (12) heures, le personnel de cabine doit bénéficier d'un minimum de douze (12) heures de repos entre les périodes de service calculées de l'heure de libération à l'heure de présentation au travail.
- 34-14.03 Pour les périodes de service planifiées dépassant quatorze (14) heures, le personnel de cabine doit bénéficier d'une période de repos minimale égale ou supérieure à la durée de la période de service précédente.
- 34-14.04 À la suite d'une période de service de nuit en Amérique du Nord, le personnel de cabine bénéficiera d'une période de repos minimale planifiée de douze (12) heures. Si la période de service suivante est une période de service en déplacement haut le pied uniquement pour ramener le personnel de cabine à sa base d'affectation à la fin du jumelage, la période de repos minimale planifiée sera de dix heure et demie (10,5).
- 34-14.05 À la suite d'une période de service intercontinentale, qui n'est pas un vol de nuit, le personnel de cabine bénéficiera d'une période de repos minimale planifiée de douze (12) heures.
- 34-14.06 Un jumelage qui comporte une période de service de nuit en Amérique du Nord suivie d'une période de service du matin doit comprendre une période minimale de vingt-deux (22) heures de repos avant la période de service du matin et ne peut comporter qu'une seule période de service supplémentaire. La période de service supplémentaire peut être d'une durée maximale de dix (10) heures et ne peut comporter plus de deux (2) trajets de vol.
- 34-14.07 Un jumelage qui comporte une période de service intercontinental de nuit suivie d'une période de service du matin doit comprendre une période minimale de repos de vingt-deux (22) heures avant la période de service du matin.
- 34-14.08 Un jumelage qui comprend une période de service du matin suivie d'une période de service de nuit doit comprendre une période de repos minimale de vingt-deux (22) heures avant la période de service de nuit.
- 34-14.09 En cas de retard ou d'IREX, la période de repos minimale entre les périodes de service ne peut être modifiée selon ce qui suit :
- a) pour les périodes de service décrites à l'article 34-14.01 ci-dessus, la période de repos peut être réduite à un minimum de neuf (9) heures à partir de l'arrivée à l'hôtel, « du hall d'entrée au hall d'entrée, clé en main »;
 - b) pour les périodes de service décrites à l'article 34-14.02 ci-dessus, la période de repos peut être réduite à un minimum de dix heures et demie (10,5) à partir de l'arrivée à l'hôtel « du

hall d'entrée au hall d'entrée, clé en main »;

- c) pour les périodes de service décrites aux articles 34-14.01 et 34-14.02 ci-dessus, lorsque la période de service d'un membre du personnel de cabine dépasse les périodes de service maximales prévues à l'article 34-10.01 ci-dessus, la période de repos minimale sera de dix heures et demie (10,5) plus une durée égale à la prolongation de la période de service à partir de l'enregistrement à l'hôtel « du hall d'entrée au hall d'entrée, clé en main »;
- d) pour les périodes de service décrites à l'article 34-14.03 ci-dessus, la période de repos minimale est égale à la durée de la période de service précédente, calculée de l'heure de libération à l'heure de présentation au travail;
- e) pour les périodes de service décrites à l'article 34-14.04 ou 34-14.05 ci-dessus, si la période de service d'un membre du personnel de cabine dépasse les périodes de service maximales prévues à l'article 34-10.01 ci-dessus, la période de repos minimale sera égale à la période de repos prévue à l'article 34-14.04 ou 34-14.05 ci-dessus, le cas échéant, plus une durée égale à la prolongation de la période de service calculée de l'heure de libération à l'heure de présentation au travail.

Le personnel de cabine peut volontairement accepter une période de repos inférieure à celle décrite à l'article 34-14.09 b), c) et d) ci-dessus, à condition qu'il bénéficie d'une période de repos minimale de neuf (9) heures à partir de l'arrivée à l'hôtel, « du hall d'entrée au hall d'entrée, clé en main ».

34-14.10 Pour les vols en Amérique du Nord, en cas de retard ou d'IREX, la période de repos minimale entre les périodes de service décrites aux articles 34-14.06 et 34-14.08 ci-dessus peut être réduite à douze (12) heures, calculées de l'heure de libération à l'heure de présentation au travail.

34-14.11 Pour les vols intercontinentaux, en cas de retard ou d'IREX, la période de repos minimale entre les périodes de service décrites aux articles 34-14.07 et 34-14.08 ci-dessus peut être réduite à dix-huit (18) heures, calculées entre l'heure de libération et l'heure de présentation au travail.

34-14.12 Si la période de repos minimale de l'équipage est interrompue soit par l'entreprise, soit en raison d'une perturbation importante à l'hôtel d'escale (par exemple, incendie, inondation, alarme, évacuation) pendant une escale, le personnel de cabine peut demander que la période de repos restante soit portée à neuf (9) heures si elle est

inférieure à neuf (9) heures à la fin de l'interruption.

34-14.13 Lorsqu'un membre du personnel de cabine sait qu'il ne bénéficiera pas de la période de repos minimale indiquée à l'article 34-14.09, 34-14.10 ou 34-14.11 ci-dessus, il doit en informer le service de planification des équipages. L'entreprise peut attribuer au personnel de cabine une heure de convocation retardée, une réaffectation ou une réserve de retour au travail.

34-15 PARAMÈTRES DE PLANIFICATION DES VOLS DE NUIT

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-15.01 La planification des équipages ne doit prévoir aucune activité au cours des trente-six (36) heures suivant un jumelage intercontinental de nuit et des vingt-quatre (24) heures suivant un jumelage de nuit en Amérique du Nord.

34-15.02 Il ne peut y avoir plus de trois (3) périodes consécutives de service de nuit lors d'un bloc de jumelage ou de réserve.

34-16 AVIS DE RETARD À LA BASE D'AFFECTATION AVANT L'HEURE DE PRÉSENTATION AU TRAVAIL D'UN JUMELAGE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-16.01 Lorsqu'un retard est porté à la connaissance de l'entreprise avant l'heure de présentation au travail du personnel de cabine, l'entreprise doit en informer le personnel de cabine. L'entreprise n'appellera pas le personnel de cabine dans les douze (12) heures suivant l'heure de libération de la période de service précédente.

34-16.02 Lorsque l'entreprise informe le personnel de cabine au moins deux (2) heures avant l'heure de présentation au travail initialement prévue pour le personnel de cabine, l'heure de convocation sera ajustée conformément à l'article 34-9.02 ci-dessus en fonction de l'heure de départ du vol modifiée, jusqu'à un maximum de trois (3) heures.

34-16.03 Lorsque l'entreprise informe le personnel de cabine moins de deux(2) heures avant l'heure de présentation au travail initialement prévue du personnel de cabine, le service commence à l'heure de présentation au travail initialement prévue.

34-16.04 Le fait de contacter un membre du personnel de cabine selon les paramètres de temps décrits aux articles 34-16.01 à 34-16.03 ne sera pas considéré comme une perturbation de la période de repos.

34-16.05 Tout avis reçu du système d'avis automatisé ne sera pas considéré comme une perturbation de la période de repos, quel que soit le moment où l'avis est reçu.

34-17 AVIS DE RETARD PENDANT UNE ESCALE EN DEHORS DE LA BASE D'AFFECTATION

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-17.01 Lorsqu'un membre du personnel de cabine est en dehors de la base d'affectation et qu'un retard est porté à la connaissance de l'entreprise avant l'heure de présentation au travail du membre du personnel de cabine, l'entreprise doit informer le membre du personnel de cabine du retard. L'entreprise n'appellera pas le personnel de cabine dans les dix heures et demie (10,5) suivant l'heure de libération de la période de service précédente.

34-17.02 Lorsqu'elle contacte un membre du personnel de cabine conformément à l'article 34-17.01 ci-dessus, l'entreprise n'appellera pas le membre du personnel de cabine plus tôt qu'une heure et demie (1,5) avant l'heure de présentation au travail initialement prévue.

34-17.03 Lorsque l'entreprise appelle le personnel de cabine entre une heure et demie (1,5) avant l'heure de convocation initialement prévue et au plus tard quarante-cinq (45) minutes avant l'heure de présentation au travail initialement prévue, l'heure de présentation au travail sera ajustée conformément à l'article 34-9.02 ci-dessus en fonction de l'heure de départ du vol révisée, jusqu'à un maximum de trois (3) heures après l'heure de présentation au travail initialement prévue.

34-17.04 Lorsque l'entreprise appelle le personnel de cabine moins de quarante-cinq (45) minutes avant l'heure de convocation initialement prévue, la période de service commence à l'heure de présentation au travail initialement prévue.

34-17.05 Le fait de contacter un membre du personnel de cabine dans les délais prévus aux articles 34-17.01 à 34-17.04 ci-dessus ne sera pas considéré comme une perturbation de la période de repos.

34-17.06 Tout avis reçu du système d'avis automatisé ne sera pas considéré comme une perturbation de la période de repos, quel que soit le moment où l'avis est reçu.

34-18 RÉAFFECTATION

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-18.01 L'entreprise peut réaffecter un membre du personnel de cabine à un ou plusieurs autres vols, à une classification différente, à un type d'aéronef différent, activer un membre du personnel de cabine sur un ou plusieurs vols en déplacement haut le pied, ou placer le membre du personnel de cabine en réserve de retour au travail, selon les exigences opérationnelles. Les réaffectations sont attribuées par ordre d'ancienneté inverse du personnel de cabine du jumelage, sous réserve des qualifications en matière de langue, de classification et d'aéronefs.

34-18.02 Le personnel de cabine n'est pas tenu d'accepter une réaffectation lorsque l'heure de présentation au travail de la première période de service du jumelage est antérieure à l'heure de présentation au travail initialement prévue du jumelage.

34-18.03 Le personnel de cabine n'est pas tenu d'accepter une réaffectation lorsque l'heure de libération de la dernière période de service du jumelage modifié est plus de deux (2) heures plus tard que l'heure de libération initialement prévue du jumelage.

REMARQUE : L'article 34-18.04 entre en vigueur à partir de la première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la date de ratification de la présente convention.

34-18.04 Lorsqu'un membre de l'équipage de cabine est réaffecté à une classification supérieure sur un ou plusieurs vols, il reçoit une prime de 16,875 % de son taux de rémunération pour toutes les heures de crédits travaillées à la classe supérieure.

La réaffectation à une classification supérieure est attribuée par ancienneté parmi les membres du personnel de cabine affectés à ce(s) vol(s).

À compter du 1^{er} janvier 2023, la valeur de cette prime de réaffectation sera de 21,875 % du taux de rémunération du membre d'équipage de cabine pour toutes les heures de crédits travaillées à la classification supérieure.

À compter du 1^{er} janvier 2025, la valeur de cette prime de réaffectation sera de 26,875 % du taux de rémunération du membre d'équipage de cabine pour toutes les heures de crédits travaillées à la classification supérieure.

34-18.05 Un retard ou une annulation de vol(s) attribué(s) entraînant une prolongation de l'heure de libération du jumelage n'est pas considéré comme une réaffectation aux fins de l'article 34-18.03, et le personnel de cabine est tenu de terminer le

jumelage en respectant les périodes de service maximales. En cas d'annulation d'un vol attribué entraînant une prolongation de l'heure de libération du jumelage, la planification des équipages doit rapatrier le personnel de cabine à sa base d'affectation dès que possible.

- 34-18.06 Lorsqu'il n'y a pas de vol de remplacement disponible pour la réaffectation, le personnel de cabine est réaffecté à une période de réserve de retour au travail avec une fenêtre d'appel commençant au plus tôt deux (2) heures avant l'heure de présentation au travail prévue du ou des vols retirés. Pour toute période ultérieure de réserve de retour au travail, le temps d'appel correspondra aux fenêtres d'appel décrites à l'article 35 – Réserve.
- 34-18.07 Lorsqu'il est réaffecté à une ou des périodes de réserve de retour au travail, le personnel de cabine recevra le plus élevé des deux montants suivants : le crédit de jumelage initial ou les heures de crédits réellement effectuées pour le ou les jumelages affectés pendant la ou les périodes de réserve de retour au travail, rapprochés conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération.
- 34-18.08 Dans le cas où le(s) vol(s) initialement attribué(s) à un membre du personnel de cabine au cours de la dernière période de service d'un jumelage est (sont) retardé(s) de plus de cinq (5) heures, que le membre du personnel de cabine se trouve à sa base d'affectation et que le service de planification des équipages n'est pas en mesure de réaffecter le membre du personnel de cabine, ce dernier sera libéré du service sur demande.
Lorsqu'il est libéré du service, le personnel de cabine bénéficie d'une protection salariale pour le crédit de jumelage initial, conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération (rapprochement des jumelages).
- 34-18.09 Si un ou des vols initialement prévus pour être effectués sur un gros porteur sont rétrogradés vers un aéronef à fuselage étroit avant l'heure de présentation au travail du jumelage, le ou les vols seront réaffectés par ordre d'ancienneté et le personnel de cabine le plus ancien effectuera le ou les vols rétrogradés. Le personnel de cabine le plus ancien aura le droit de refuser de desservir le(s) vol(s) rétrogradé(s) lorsque l'équipage opérationnel comprend du personnel de cabine moins expérimenté. Le personnel de cabine d'exploitation qualifié le moins ancien doit accepter la réaffectation. Le reste du personnel de cabine sera réaffecté conformément à l'article 34-18 – Réaffectation.
- 34-18.10 Si un ou des vols initialement prévus pour être effectués sur un gros porteur sont rétrogradés sur un aéronef à fuselage étroit

après l'heure de présentation au travail du jumelage, le ou les vols seront réaffectés par ordre d'ancienneté et le personnel de cabine le plus ancien effectuera le ou les vols rétrogradés. Le reste du personnel de cabine sera réaffecté conformément à l'article 34-18 – Réaffectation.

34-19 AVIS DE RÉAFFECTATION LORS D'UNE ESCALE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

- 34-19.01 L'entreprise peut demander au personnel de cabine d'être réaffecté pendant une escale.
- 34-19.02 L'entreprise n'appellera pas le personnel de cabine en escale pour réaffectation dans les dix heures et demie (10,5) suivant l'heure de libération de la période de service précédente, à moins que la période de service précédente ne comporte pas de vol de nuit et que l'entreprise fournisse au personnel de cabine un minimum de dix heures et demie (10,5) de repos entre l'heure de l'appel et l'heure de présentation au travail mise à jour. La réaffectation se fait en fonction de l'ordre d'ancienneté inverse du personnel de cabine du jumelage, sous réserve des qualifications en matière de langue, de classification et d'aéronefs.
- 34-19.03 Tout avis reçu du système d'avis automatisé ne sera pas considéré comme une perturbation de la période de repos, quel que soit le moment où l'avis est reçu.

34-20 ÉCHANGES DE QUARTS

REMARQUE : À compter de la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui suit la ratification de la présente convention.

- 34-20.01 Le personnel de cabine ne doit pas être autorisé à avoir recours aux échanges de quarts pour s'absenter du travail pendant une ou plusieurs périodes excessives.
- 34-20.02 Le personnel de cabine doit soumettre une ou plusieurs demandes d'échange de quarts par voie électronique à l'aide du système d'échange de quarts de l'entreprise.
- 34-20.03 L'entreprise ne traitera pas les demandes d'échange de quarts dans les six (6) heures qui suivent l'heure de présentation au travail initialement prévue du ou des jumelages faisant l'objet de l'échange.
- 34-20.04 Un échange de quarts partiels ne peut être autorisé que si tous les critères suivants sont respectés :

- a) un jumelage est divisé par l'échange des trajets au début ou à la fin du jumelage;
- b) le ou les jumelages nouvellement créés doivent commencer et se terminer à la base d'affectation du personnel de cabine;
- c) les trajets d'échange de quarts partiels ne peuvent être rattachés à un autre jumelage ou à une autre période de service;
- d) le personnel de cabine qui accepte l'échange de quarts partiels doit satisfaire aux exigences minimales en matière de période de repos à la base d'affectation énoncées à l'article 34-13.01 ci-dessus et au nombre maximal de jours consécutifs de service énoncé à l'article 34-7.02 ci-dessus.

Le crédit minimal de période de service ne sera pas appliqué à une période de service qui a été raccourcie à la suite d'un échange de quarts partiels. Le voyage RIG correspondant au voyage ne sera pas appliqué à un jumelage qui est modifié à la suite d'un échange de quarts partiel.

- 34-20.05 Un membre du personnel de cabine peut effectuer un maximum de cinq (5) quarts de travail partiels au cours d'une même période d'affectation des équipages mensuelle.
- 34-20.06 Les échanges de quarts ne doivent être approuvés qu'entre membres du personnel de cabine ayant la même classification et les mêmes qualifications en matière d'aéronefs.
- 34-20.07 Les échanges de quarts de travail pour les postes désignés comme étant qualifiés en matière de langue ne seront approuvés qu'entre les membres du personnel de cabine possédant les mêmes qualifications en matière de langue, sous réserve de la classification et des qualifications relatives aux aéronefs.
- 34-20.08 Le personnel de cabine ne peut soumettre une demande d'échange de quarts de travail pour un ou des jumelages ou un ou des jumelages partiels qui concernent le dernier jour de la période d'affectation des équipages mensuelle avant que les horaires de la période d'affectation des équipages mensuelle suivante aient été publiés.
- 34-20.09 Le personnel de cabine doit s'assurer que la ou les demandes d'échange de quarts soumises sont conformes à toutes les exigences minimales en matière de période de repos à la base d'affectation, telles que décrites à l'article 34-13.01 ci-dessus, et au nombre maximal de jours de service consécutifs, tel que décrit à l'article 34-7.02 ci-dessus. Si un échange de quarts n'est pas conforme aux exigences minimales en matière de période de repos à la base d'affectation, telles qu'elles sont décrites à l'article 34-13.01 ci-dessus, ou au nombre maximal de jours de service consécutifs, tel qu'il est décrit à l'article 34-7.02 ci-

dessus, le ou les jumelages seront retirés de l'horaire du personnel de cabine et ce dernier aura la possibilité d'être placé en réserve de retour au travail pour la durée du jumelage, tel qu'il est décrit à l'article 34-23 ci-dessous. Si le personnel de cabine choisit de ne pas tenir de réserve de retour au travail, le personnel de cabine perdra le crédit pour le ou les jumelages supprimés.

34-21 Réserve de retour au travail

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-21.01 Une ou plusieurs périodes de réserve de retour au travail peuvent être attribuées à un membre du personnel de cabine qui revient d'une absence du travail ou qui découle d'une réaffectation.

34-21.02 L'entreprise attribuera des jumelages au personnel de cabine admissible détenant une réserve de retour au travail avant d'attribuer des jumelages à des membres de l'équipage de réserve et conformément à l'article 35 – Réserve (Processus d'attribution des jumelages).

34-22 RETOUR AU TRAVAIL À LA SUITE D'UN CONGÉ DE MALADIE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-22.01 Le personnel de cabine qui est en mesure de reprendre le travail après un congé de maladie avant l'heure de libération de son jumelage initial doit informer le service de planification des équipages de sa capacité à reprendre le travail le jour suivant au plus tard à 19 h, heure locale de la base d'affectation par téléphone ou par voie électronique au moyen du système d'échange de quarts de l'entreprise.

34-22.02 À la seule discrétion de l'entreprise, un personnel de cabine peut se voir attribuer un ou plusieurs jumelages d'heures hors programme ou une ou plusieurs périodes de réserve de retour au travail à la base d'affectation ou au domicile du personnel de cabine. Lorsqu'un jumelage d'heures hors programme est attribué, l'heure de libération du jumelage doit être au plus tard deux (2) heures après l'heure de libération initiale du jumelage retiré. Lorsqu'il est affecté à une ou plusieurs périodes de réserve de retour au travail, le personnel de cabine doit être renvoyé à sa base d'affectation au plus tard deux (2) heures après l'heure de libération initiale du jumelage retiré.

34-22.03 Lorsqu'il reprend ses fonctions après un congé de maladie, le personnel de cabine se voit créditer le plus élevé des deux montants suivants : les heures de crédits initiales pour la ou les périodes de service au cours desquelles le personnel de cabine a repris ses fonctions ou les heures de crédits réellement effectuées pour le ou les jumelages attribués au personnel de cabine lors de son retour au travail et rapprochées conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération.

34-22.04 Si un membre du personnel de cabine en déplacement, qui reprend ses fonctions après un congé de maladie, est affecté à une période de réserve de retour au travail ou à une période de réserve matinale/flexible dans sa base d'affectation, il se verra attribuer une fenêtre d'appel au cours de la période de réserve flexible qui commencera à l'heure d'arrivée du premier vol de correspondance à sa base d'affectation. Si l'heure d'arrivée du vol de correspondance ne permet pas au personnel de cabine d'être disponible pour une période de réserve de douze (12) heures, le crédit pour la période de réserve sera calculé au prorata.

34-23 RETOUR AU TRAVAIL AVEC HORAIRE ATTRIBUÉ (N'INCLUANT PAS LES CONGÉS DE MALADIE)

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-23.01 Le personnel de cabine qui est en mesure de reprendre le travail doit informer le service de planification des équipages de sa capacité à reprendre le travail le jour suivant, au plus tard à 19 h, heure locale de la base d'affectation.

34-23.02 À la seule discrétion de l'entreprise, un personnel de cabine peut se voir attribuer un ou plusieurs jumelages d'heures hors programme ou une ou plusieurs périodes de réserve de retour au travail à la base d'affectation ou au domicile du personnel de cabine. Lorsqu'un jumelage est attribué, l'heure de libération du

jumelage doit être au plus tard deux (2) heures après l'heure de libération initiale du jumelage retiré. Lorsqu'il est affecté à une ou plusieurs périodes de réserve de retour au travail, le personnel de cabine doit être rapatrié à sa base d'affectation au plus tard deux (2) heures après l'heure de libération initiale du jumelage retiré.

34-23.03 Lorsqu'on lui attribue un jumelage d'heures hors programme lors de son retour au travail à la suite d'une absence non rémunérée, le personnel de cabine se voit créditer les heures de crédits réellement effectuées du ou des jumelages qui lui ont été attribués.

34-23.04 Lorsqu'il se voit attribuer une ou des périodes de réserve de retour au travail lors de son retour au travail à la suite d'une absence non rémunérée, le personnel de cabine se voit créditer le plus élevé des deux montants suivants : quatre (4) heures de crédits pour chaque période de réserve de retour au travail ou le nombre réel d'heures de crédits effectuées dans le cadre du ou des jumelages attribués, le rapprochement étant effectué conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération. Lorsqu'un membre du personnel de cabine est placé en période de réserve partielle de retour au travail, le crédit pour la période de réserve de retour au travail sera calculé au prorata.

REMARQUE : Les heures de crédits de réserve de retour au travail, au nombre de quatre (4), seront mises en œuvre douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

34-23.05 Lorsqu'il se voit attribuer un jumelage d'heures hors programme ou une (des) période(s) de réserve de retour au travail après une absence rémunérée par l'entreprise, le personnel de cabine se verra créditer le montant le plus élevé entre les heures de crédits initiales pour la (les) période(s) de service au cours de laquelle (desquelles) le personnel de cabine est retourné au travail et les heures de crédits réellement effectuées pour le(s) jumelage(s) attribué(s) au personnel de cabine lors de son retour au travail, conformément à l'article 41 – Administration de la paie.

34-24 RETOUR AU TRAVAIL SANS HORAIRE ATTRIBUÉ

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

34-24.01 Lorsqu'un membre du personnel de cabine est en mesure de reprendre le service et qu'aucun horaire ne lui a été attribué, il peut se voir attribuer, à la seule discrétion de l'entreprise, un ou plusieurs jumelages d'heures hors programme ou une ou plusieurs périodes de réserve de retour au travail à sa base d'affectation ou à son domicile, dans le but de respecter la

rémunération mensuelle minimale garantie du membre du personnel de cabine.

34-24.02 Lorsqu'on lui attribue un jumelage d'heures hors programme lors de son retour au travail, le personnel de cabine se voit créditer les heures de crédits réellement effectuées du ou des jumelages attribués.

34-24.03 Lorsqu'il se voit attribuer une ou des périodes de réserve de retour au travail lors de son retour au travail, le personnel de cabine se voit créditer le plus élevé des deux montants suivants : quatre (4) heures de crédits pour chaque période de réserve de retour au travail ou le nombre réel d'heures de crédits effectuées dans le cadre du ou des jumelages attribués, le rapprochement étant effectué conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération. Lorsqu'un membre du personnel de cabine est placé en période de réserve partielle de retour au travail, le crédit pour la période de réserve de retour au travail sera calculé au prorata.

34-25 PÉRIODE DE SERVICE CONTINUE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

Il y a période de service continue lorsqu'un membre du personnel de cabine effectue un vol de soirée, qui n'est pas un vol de nuit, suivi d'un vol du matin, sans bénéficier de la période de repos minimale entre les périodes de service, comme indiqué à l'article 34-14.01 ci-dessus.

34-25.02 Une période de service continue sera la seule période de service du jumelage, pourra consister en un maximum de deux (2) segments de vol et devra s'aligner sur les périodes de service maximales prévues à l'article 34-10.01 ci-dessus.

34-25.03 Le personnel de cabine affecté à une période de service continue bénéficiera d'un hébergement à l'hôtel.

34-25.04 Avant que la planification des équipages n'introduise une période de garde à titre de jumelage régulier, les paramètres de ce jumelage seront négociés avec le syndicat.

34-26 JUMELAGES D'HEURES HORS PROGRAMME DE L'ENTREPRISE

34-26.01 À la seule discrétion de l'entreprise, les jumelages d'heures hors programme de l'entreprise peuvent être publiés pour être pris en charge à l'aide du système d'échange de quarts de l'entreprise.

34-26.02 Les jumelages d'heures hors programme seront attribués sur la base du premier arrivé, premier servi, sous réserve des qualifications en matière de classification, de langue et

d'aéronefs.

34-26.03 Le personnel de cabine doit s'assurer que la ou les demandes soumises sont conformes à toutes les exigences minimales en matière de période de repos à la base d'affectation, telles que décrites à l'article 34-13.01 ci-dessus, et au nombre maximal de jours de service consécutifs, tel que décrit à l'article 34-7.02 ci-dessus. Si une demande qui n'est pas conforme aux exigences minimales en matière de période de repos à la base d'affectation, telles qu'elles sont énoncées à l'article 34-13.01 ci-dessus, ou au nombre maximal de jours de service consécutifs, tel qu'il est énoncé à l'article 34-7.02 ci-dessus, est traitée, le ou les jumelages seront retirés de l'horaire du personnel de cabine et ce dernier aura la possibilité d'être placé dans la réserve de retour au travail pour la durée du jumelage, tel qu'il est énoncé à l'article 34-23 ci-dessus. La rémunération de la réserve de retour au travail se fera aux taux normaux. Si le personnel de cabine choisit de ne pas tenir de réserve de retour au travail, le personnel de cabine perdra le crédit pour le ou les jumelages retirés.

34-26.04 Si un jumelage d'heures hors programme est annulé ou retiré par l'entreprise, le personnel de cabine peut choisir d'être réaffecté conformément à l'article 34-18 ci-dessus. S'il est réaffecté, le personnel de cabine se verra créditer le plus élevé des montants suivants : le crédit de jumelage initial d'heures hors programme de l'entreprise, le heures de crédits réellement effectuées pour le(s) jumelage(s) réaffecté(s) ou le crédit de réserve de retour au travail. Si le personnel de cabine refuse d'être réaffecté, il ne recevra aucun crédit.

34-27 AFFECTATION DE SERVICE

REMARQUE : À compter de la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui suit la ratification de la présente convention.

34-27.01 L'entreprise et le syndicat s'engagent à ne pas annuler de vols pour cause de manque de personnel de cabine. Conformément à cet engagement, l'affectation de service est considérée comme une option de dernier recours.

34-27.02 Avant qu'un membre du personnel de cabine ne soit affecté à un jumelage, l'ordre d'appel suivant doit être utilisé par le service de planification des équipages :

- a) personnel de cabine en réserve de retour au travail;
- b) personnel de cabine en service de réserve;
- c) afficher le jumelage dans la rubrique des heures hors programme de l'entreprise pour une prise en charge volontaire à l'aide du système d'échange de quarts de l'entreprise.

34-27.03 Si l'entreprise a épuisé les options disponibles pour couvrir un jumelage d'heures hors programme de l'entreprise, l'entreprise enrôlera un membre du personnel de cabine qui est en congé pour combler le jumelage. Dans de telles circonstances, l'entreprise enrôlera un personnel de cabine dans l'ordre d'ancienneté inverse de la base d'affectation, sous réserve des qualifications en matière de classification, de langue et d'aéronefs.

34-27.04 Aucun membre du personnel de cabine ne sera enrôlé à plus de trois (3) reprises au cours d'une année civile.

34-27.05 Le personnel de cabine n'est pas enrôlé lors d'un congé garanti.

34-27.06 Si un membre du personnel de cabine est affecté à un jumelage, il reçoit une prime correspondant à deux (2) fois son taux de rémunération normal, conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération.

34-27.07 En cas d'affectation de service d'un membre du personnel de cabine, l'entreprise lui fournira les modalités confirmées de son voyage à destination et en provenance de son domicile.

34-28 ABANDON VOLONTAIRE DE JUMELAGE

34-28.01 Le personnel de cabine peut soumettre une demande au service de planification des équipages visant à abandonner volontairement un jumelage.

34-28.02 L'entreprise a le pouvoir discrétionnaire d'approuver les demandes en fonction des exigences opérationnelles.

34-28.03 Lorsqu'une demande d'abandon d'un jumelage est approuvée, les heures de crédits du jumelage initial sont déduites de la rémunération du personnel de cabine.
La rémunération mensuelle minimale garantie du personnel de cabine ne sera pas protégée.

34-29 MISE HORS DISPONIBILITÉ POUR CAUSE DE FATIGUE

34-29.01 Le personnel de cabine doit aviser le service de planification des équipages le plus tôt possible lorsqu'il doit se mettre hors disponibilité pour cause de fatigue. Le personnel de cabine qui se met hors disponibilité pour cause de fatigue doit soumettre un rapport d'incident et de risque dans les soixante-douze (72) heures, décrivant les circonstances qui ont conduit à cette fatigue.

34-29.02 Lorsqu'un membre du personnel de cabine est retiré du service pour cause de fatigue, il bénéficie d'une protection salariale pour le jumelage initial, à condition que tous les efforts aient été faits pour utiliser le temps libre de service afin de se présenter au travail en état de voler. Cette décision sera prise une fois que les

circonstances de l'incident auront été examinées par l'entreprise.

34-29.03 En vertu de l'article 34-29.02 ci-dessus, lorsqu'un membre du personnel de cabine est retiré du service pour cause de fatigue, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) le personnel de cabine devra atténuer la fatigue en prenant une nuit de repos à l'endroit où la fatigue a été constatée; ensuite,
- b) le personnel de cabine reprendra ses fonctions conformément aux dispositions de l'article 34-23 ci-dessus.

34-30 TEMPS DE ROTATION DES VOLS EN CAS DE RETARD OU D'IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION (IREX)

34-30.01 Aux fins du calcul de la période de service, les temps de rotation en cas de retard ou d'IREX, s'ils sont modifiés, seront raisonnables et tiendront compte des tâches à accomplir avant et après le vol.

34-31 MISE HORS DISPONIBILITÉ EN COURS DE JUMELAGE

34-31.01 Lorsque le personnel de cabine doit se mettre hors disponibilité en cours de jumelage, il doit en informer le service de planification des équipages le plus tôt possible afin que celui-ci puisse trouver un personnel de cabine de remplacement. Le personnel de cabine qui tombe malade au milieu d'une période de jumelage sera hébergé à l'hôtel dans la ville où il s'est mis hors disponibilité.

34-31.02 Si le personnel de cabine est en état de reprendre le travail avant l'heure de libération du jumelage initial, le personnel de cabine peut reprendre le travail conformément aux dispositions des articles 34-22.02 et 34-23.02 ci-dessus.

34-31.03 Si le personnel de cabine est suffisamment en forme pour voyager mais n'est toujours pas apte à travailler, ou si l'heure de libération initiale du jumelage est dépassée, il bénéficiera d'un vol en déplacement haut le pied vers sa base d'affectation ou son domicile.

34-32 RETARDS AU SOL APRÈS LA PÉRIODE DE SERVICE

REMARQUE : À compter de la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui suit la ratification de la présente convention.

34-32.01 Si, en raison de circonstances imprévues, un membre du personnel de cabine doit rester à bord de l'aéronef au-delà de trente (30) minutes après l'heure d'arrivée réelle du dernier vol d'une période de service, il doit en informer le service de planification des équipages afin d'ajuster son heure de libération et sa période de repos ultérieure, si nécessaire. Le personnel de cabine doit remplir le formulaire approprié qui se trouve sur le dispositif du personnel de cabine dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure d'arrivée réelle du vol pour validation.

34-33 EFFECTIF DE L'ÉQUIPAGE

34-33.01 L'effectif minimal de l'équipage pour tout vol exploité par l'entreprise doit être attribué conformément aux exigences réglementaires établies par Transports Canada. L'entreprise peut doter les vols d'un équipage supérieur à l'effectif minimal.

ARTICLE 35 – RÉSERVE

REMARQUE : Le présent article relatif à la réserve s'applique à la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui commence trois (3) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, sauf indication contraire.

35-1 PLANIFICATION DES ÉQUIPAGES – CRÉATION DE L'HORAIRE DE RÉSERVE

35-1.01 L'entreprise déterminera les exigences de réserve pour chaque période d'affectation des équipages mensuelle.

35-1.02 Les blocs de réserve seront prévus pour une durée maximale de six (6) périodes de réserve consécutives.

REMARQUE : 35-1.02 À mettre en œuvre douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Par souci de clarté, jusqu'à la mise en œuvre de l'article 35-1.02, la pratique en vigueur conformément au MOA relatif à la double qualification et aux horaires mixtes, les membres de l'équipage de cabine qualifiés pour travailler à bord de gros porteurs continueront de se voir attribuer un maximum de cinq (5) jours par bloc de réserve pour les vols à bord d'aéronefs à fuselage étroit.

35-1.03 Les périodes de réserve ne sont pas prévues pour le personnel de cabine nouvellement embauché durant une (1) période d'affectation des équipages mensuelle complète après la fin de la formation initiale. Le personnel de cabine nouvellement embauché n'a pas le droit de soumettre des demandes pendant la première période d'affectation des équipages mensuelle complète.

35-2 ATTRIBUTION DE L'HORAIRE DE RÉSERVE

35-2.01 Les blocs de réserve seront attribués dans l'ordre d'ancienneté inverse en fonction de la base d'affectation, de la classification et des qualifications en matière d'aéronefs, sous réserve des exigences linguistiques, de la formation prévue et des absences approuvées.

35-2.02 Le personnel de cabine peut être affecté à plusieurs blocs de réserve au cours d'une période d'affectation des équipages mensuelle.

REMARQUE : 35-2.02 À mettre en œuvre douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

35-3 ÉCHANGES DE QUARTS DE RÉSERVE

35-3.01 Un membre du personnel de cabine effectuant un échange de quarts comportant un bloc de réserve doit échanger le bloc de réserve dans son intégralité. Par souci de clarté, les échanges partiels de blocs de réserve ne sont pas autorisés. Le personnel de cabine impliqué dans l'échange de postes doit posséder la même classification et les mêmes qualifications en matière d'aéronefs.

35-4 CRÉDIT DE RÉSERVE

REMARQUE : Les heures de crédits de réserve de retour au travail, au nombre de quatre (4), seront mises en œuvre douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

35-4.01 Chaque période de réserve correspond à quatre (4) heures de crédits. 35-4.02 Lorsqu'on lui assigne un jumelage, un membre de l'équipage de réserve se verra créditer le plus élevé des deux montants suivants : le crédit de réserve décrit à l'article 35-4.01 ci-dessus multiplié par le nombre de jours du jumelage attribué ou les heures de crédits réellement effectuées du jumelage attribué.

35-4.03 Lorsqu'un de réserve n'est pas en mesure de travailler pendant une période de réserve, sa rémunération mensuelle minimale garantie sera rapprochée, au besoin, selon la nature de l'absence, en fonction de quatre (4) heures de crédits. En cas de maladie, le rapprochement se fera à partir de la banque de congés de maladie du membre de l'équipage de réserve, conformément à l'article 20 – Congé de maladie et congé personnel.

35-4.04 Lorsqu'un membre de l'équipage de réserve informe l'entreprise d'une absence après s'être vu attribuer un jumelage, toutes les heures de crédits du jumelage attribué qui n'ont pas été effectuées seront retirées et l'absence fera l'objet d'un rapprochement conformément à l'article 35-4.03 ci-dessus. Si le membre de l'équipage de réserve est en mesure de reprendre le service avant la fin du bloc de réserve, les périodes de réserve restantes seront réintégrées.

35-5 SERVICE DE RÉSERVE

35-5.01 La période de réserve du matin sera de 3 h, heure locale de la base d'affectation à 15 h, heure locale de la base d'affectation.

35-5.02 La période de réserve soir sera de 15 h, heure locale de la base d'affectation à 0 h 59, heure locale de la base d'affectation.

35-5.03 L'entreprise peut, en fonction des exigences opérationnelles, prévoir une période de réserve flexible qui s'inscrira entre 6 h,

heure locale de la base d'affectation et 21 h heure locale de la base d'affectation et dont la fenêtre d'appel ne dépassera pas douze (12) heures.

35-5.04 Pour les opérations en Amérique du Nord :

- a) un membre du personnel de cabine affecté à une période de réserve du matin ne se verra pas attribuer un jumelage dont l'heure de libération prévue, pour la première période de service du jumelage affecté, est postérieure à 23 h, heure locale de la base d'affectation sans le consentement du membre du personnel de cabine;
- b) un personnel de cabine affecté à une période de réserve flexible ne sera pas tenu d'effectuer un vol de nuit au cours de la première période de service d'un jumelage attribué sans le consentement du personnel de cabine.

Le présent article 35-5.04 ne s'applique pas lorsqu'un membre du personnel de cabine est affecté à un jumelage anticipé ou à une réserve à l'aéroport, conformément aux dispositions de l'article 35-5.11 ci-dessous.

35-5.05 L'entreprise peut contacter un membre de l'équipage de réserve entre 10 h, heure locale de la base d'affectation et 2 h, heure locale de la base d'affectation au moins douze (12) heures avant le début d'un bloc de réserve pour convertir des périodes de réserve du matin du bloc en question en périodes de réserve flexibles. L'attribution se fera par ordre d'ancienneté inverse. Une fois que les périodes de réserve du matin sont converties en périodes de réserve flexibles, la fenêtre d'appel pour ce bloc de réserve ne sera plus modifiée.

35-5.06 Le membre de l'équipage de réserve sera joint par téléphone au numéro de téléphone qu'il a désigné comme son principal numéro de contact entre les heures de sa période de réserve prévue, sauf si les motifs énoncés aux articles 35-5.05 et 35-5.11 le justifient.

35-5.07 Un membre de l'équipage de réserve est considéré comme étant de garde en tout temps durant sa période de réserve.

35-5.08 Un membre de l'équipage de réserve doit être disponible pour se présenter au travail dès que possible, mais au plus tard deux (2) heures après avoir reçu l'appel initial de l'entreprise.

35-5.09 Chaque membre de l'équipage de réserve est tenu d'être joignable par téléphone ou par toute autre méthode de contact convenue entre le syndicat et l'entreprise.

35-5.10 L'entreprise communiquera avec un membre de l'équipage de réserve et laissera un message, si possible. Le membre de l'équipage de réserve doit répondre à l'entreprise au cours des

vingt (20) minutes qui suivent la première tentative de communication de l'entreprise avec le membre de l'équipage de réserve. Si le membre de l'équipage de réserve ne répond pas à l'entreprise au cours des vingt (20) minutes qui suivent la première tentative de communication de l'entreprise avec le membre de l'équipage de réserve, le membre de l'équipage de réserve sera considéré comme ne s'étant pas présenté pour cette période de réserve, le jumelage ou la réserve à l'aéroport sera retiré et sa rémunération mensuelle minimale garantie sera rapprochée conformément à l'article 35-4.03 ci-dessus.

35-5.11 L'entreprise peut contacter un membre de l'équipage de réserve entre 10 h et 20 h, heure locale de la base d'affectation jusqu'à deux (2) jours avant le début d'une période de réserve pour lui attribuer un jumelage anticipé ou une réserve à l'aéroport. Lorsqu'un membre de l'équipage de réserve se voit attribuer un jumelage anticipé ou une réserve à l'aéroport, une période de repos minimale de douze (12) heures est prévue entre le moment du contact et l'heure de présentation au travail du jumelage anticipé ou de la réserve à l'aéroport. Le membre de l'équipage de réserve doit répondre par téléphone, ou par toute autre méthode de contact convenue entre le syndicat et l'entreprise, au moins quatre (4) heures avant l'heure de présentation au travail du jumelage anticipé ou de la réserve à l'aéroport. Si le membre de l'équipage de réserve ne répond pas dans ce délai, il sera considéré comme ne se présentant pas pour cette période de réserve, le jumelage anticipé sera retiré et sa rémunération minimale mensuelle garantie sera rapprochée conformément à l'article 35-4.03 ci-dessus.

35-5.12 Lorsqu'un membre de l'équipage de réserve se voit attribuer un jumelage, ce jumelage doit comporter une heure de présentation au travail soit au cours de la période de réserve, soit un départ au plus tard deux (2) heures après la fin de la période de réserve.

35-5.13 La période de service commence à l'heure de présentation au travail du jumelage attribué.

35-5.14 Processus d'attribution des jumelages

- a) lorsqu'un jumelage est assigné à un membre de l'équipage de réserve, les affectations seront faites au membre de l'équipage de réserve dont le nombre de périodes de réserve restantes correspond exactement à la durée du jumelage disponible;
- b) si deux (2) ou plus de deux membres de l'équipage de réserve satisfont aux critères énoncés aux articles 35-5.14 a) ci-dessus, le membre de l'équipage de réserve le plus ancien aura le droit de refuser l'affectation lorsque des membres de l'équipage de réserve plus jeunes seront

disponibles. Le membre de l'équipage de réserve le moins ancien doit accepter l'affectation. En vertu de l'article 35-5.14 b), lorsque l'entreprise communique avec le membre de l'équipage de réserve le plus ancien et que ce dernier ne répond pas immédiatement à l'appel, l'entreprise communique avec le membre de l'équipage de réserve suivant jusqu'à ce que le jumelage soit attribué;

- c) s'il n'y a pas de membre de l'équipage de réserve dont le nombre de périodes de réserve restantes correspond exactement à la durée du jumelage, conformément à l'article 35-5.14 a) ci-dessus, l'entreprise attribuera le jumelage à un membre de l'équipage de réserve dont le nombre de périodes de réserve restantes est supérieur d'une (1) période de réserve à la durée du jumelage disponible. L'entreprise continuera d'ajouter une (1) période de réserve jusqu'à ce qu'elle soit en mesure d'attribuer le jumelage conformément au processus d'attribution des jumelages décrit à l'article 5-5.14 a) et b) ci-dessus;
- d) s'il n'y a pas de membre de l'équipage de réserve disponibles pour l'attribution du jumelage après avoir satisfait aux exigences des articles 35-5.14 a) à c) ci-dessus, l'entreprise peut attribuer le jumelage à un membre de l'équipage de réserve qui a été assigné en réserve selon une autre classification ou d'autres qualifications en matière d'aéronefs, à condition que le membre de l'équipage de réserve possède les compétences nécessaires pour la classification ou les qualifications en matière d'aéronefs requises pour le jumelage.

35-5.15 Le processus de jumelage décrit à l'article 35-5.14 ci-dessus se fera en fonction de la base d'affectation et sous réserve des exigences en matière de langue, de classification et de qualifications relatives aux aéronefs.

35-5.16 Lorsqu'un membre de l'équipage de réserve s'est vu attribuer un jumelage pour une partie d'un bloc de réserve, le service de planification des équipages peut prolonger le jumelage d'un maximum de deux (2) périodes de réserve supplémentaires avant de rapatrier le membre de l'équipage de réserve à sa base d'affectation pour qu'il bénéficie de la période de repos minimale requise. Toutefois, un membre de l'équipage de réserve peut accepter volontairement une prolongation de plus de deux (2) périodes de réserve moyennant son consentement exprès. La prolongation ne doit pas dépasser le nombre initial de périodes de réserve du bloc de réserve.

35-5.17 L'entreprise peut, à sa discrétion, positionner un membre de l'équipage de réserve vers une autre destination, en dehors de la base d'affectation du membre de l'équipage de réserve, pour

qu'il détienne une partie ou la totalité de son bloc de réserve. Lorsqu'un membre de l'équipage de réserve est affecté à une destination en dehors de sa base d'affectation, il bénéficie d'un hébergement à l'hôtel et d'une indemnité quotidienne correspondant au temps passé en dehors de sa base d'affectation. Si le membre de l'équipage de réserve qui est positionné vers une autre destination n'effectue pas de vol pendant cette période de réserve, il se verra attribuer quatre (4) heures de crédits vers sa rémunération mensuelle minimale garantie pour cette période de réserve.

REMARQUE : Les heures de crédits de réserve de retour au travail, au nombre de quatre (4), seront mises en œuvre douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

35-6 RÉSERVE À L'AÉROPORT

- 35-6.01 Un membre de l'équipage de réserve à qui l'on a attribué une période de réserve à l'aéroport de sa base d'affectation devra se présenter à l'aéroport en vue d'être affecté à un éventuel jumelage. La période de service commencera à l'heure de présentation au travail de la réserve à l'aéroport.
- 35-6.02 Une période de réserve à l'aéroport sera d'une durée maximale de cinq (5) heures consécutives qui doivent commencer au cours de la période de réserve prévue. L'affectation peut se faire sur un vol dont le départ est prévu au cours de la période de réserve à l'aéroport ou au plus tard deux (2) heures après la période de réserve à l'aéroport. Si aucune affectation n'est proposée avant la fin de la période de réserve à l'aéroport, le membre de l'équipage de réserve sera libéré pour une période de repos.
- 35-6.03 Si un membre de l'équipage de réserve mis en attente à l'aéroport n'est pas affecté à un jumelage, il recevra quatre (4) heures de crédits vers sa rémunération mensuelle minimale garantie pour cette période de réserve à l'aéroport.
- 35-6.04 La réserve à l'aéroport sera attribuée à un membre de l'équipage de réserve dans l'ordre d'ancienneté inverse, conformément à l'article 35-5.14 a), à moins qu'un membre de l'équipage de réserve ne communique avec le service de planification des équipages avant 13 h la veille pour demander d'être mis en attente à l'aéroport. Toutes les demandes de réserve à l'aéroport seront traitées selon le principe du premier arrivé, premier servi.
- 35-6.05 Un membre de l'équipage de réserve peut être appelé pour un maximum de deux (2) périodes de réserve à l'aéroport au cours d'un bloc de réserve et un maximum de quatre (4) périodes de

mise en attente à l'aéroport au cours d'une période d'affectation des équipages mensuelle, à moins que le membre de l'équipage de réserve ne demande des périodes de réserve supplémentaires.

REMARQUE : Les heures de crédits de réserve de retour au travail, au nombre de quatre (4), seront mises en œuvre douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

35-7 RÉSERVE DE REPOS

35-7.01 Lorsque l'entreprise libère un membre de l'équipage de réserve à sa base d'affectation d'un jumelage au cours d'un bloc de réserve, elle lui accordera un minimum de douze (12) heures de repos avant de le contacter pour lui attribuer un autre jumelage, sauf si l'entreprise lui attribue un jumelage anticipé ou qu'il soit mis en attente à l'aéroport conformément à l'article 35-5.11 ci-dessus.

35-7.02 La période de repos minimale requise entre les jumelages attribués à un membre de l'équipage de réserve correspondra à la période de repos minimale à la base d'affectation, conformément à l'article 34 – Affectation des équipages.

35-7.03 Tout avis reçu du système d'avis automatisé ne sera pas considéré comme une perturbation de la période de repos, quel que soit le moment où l'avis est reçu.

35-8 EXAMEN DE L'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES DE RÉSERVE

35-8.01 Le comité d'examen de l'attribution examinera les préoccupations soulevées par le personnel de cabine concernant l'affectation d'un jumelage de réserve.

35-9 AFFECTATION DES ÉQUIPAGES DE RÉSERVE – RETOUR LE PLUS RÉCENT À LA BASE D'AFFECTATION

35-9.01 L'heure de libération prévue d'un jumelage de réserve attribué doit être antérieure à 0 h 59, heure locale de la base d'affectation lors de la dernière période de réserve du bloc de réserve, à moins que le personnel de cabine ne consente à une prolongation. Les prolongations d'un jour de congé seront rapprochées conformément à l'article 41 – Administration des salaires.

35-10 RÉSERVE – DEMANDES DE PÉRIODE DE RÉSERVE EN DEHORS DE LA BASE D'AFFECTATION

35-10.01 Le personnel de cabine peut demander à détenir un bloc de réserve dans des villes canadiennes approuvées autres que sa

base d'affectation, selon ce que détermine l'entreprise.
L'entreprise se réserve le droit d'approuver ces demandes, à sa seule discrétion. Il est entendu qu'il y a très peu de situations, voire aucune, dans lesquelles ces affectations seront nécessaires sur le plan opérationnel et que l'approbation de ces affectations n'est donc pas garantie.

ARTICLE 36 – DÉPLACEMENT HAUT LE PIED

36-1 CODE VESTIMENTAIRE

36-1.01 Le personnel de cabine doit porter son uniforme lorsqu'il est en déplacement haut le pied, sauf dans les circonstances suivantes :

- a) lorsqu'il s'agit d'un déplacement haut le pied sur des transporteurs aériens alternatifs;
- b) lorsqu'il s'agit d'un déplacement haut le pied après une absence en cours de jumelage, ou
- c) lorsque le déplacement haut le pied est la seule tâche de la période de service.

36-1.02 Lorsque le personnel de cabine n'est pas tenu de porter l'uniforme, il doit se conformer aux politiques de l'entreprise en matière de code vestimentaire et doit avoir accès à son uniforme à tout moment au cas où l'entreprise activerait le personnel de cabine pour le service.

36-2 CRÉDIT POUR DÉPLACEMENT HAUT LE PIED

REMARQUE : En vigueur pour la première période de planification mensuelle horaire complète qui commence immédiatement après la mise en œuvre du logiciel d'administration de la paie « Rainmaker », mais au plus tard douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

36-2.01 Le personnel de cabine se voit créditer cinquante pour cent (50 %) du temps de vol prévu ou réel effectué pour un déplacement haut le pied à bord d'un vol WestJet ou WestJet Encore, rapproché conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération (rapprochement des jumelages).

36-2.02 Si un déplacement haut le pied a lieu à bord d'un autre transporteur aérien, le personnel de cabine se voit créditer cinquante pour cent (50 %) du temps de vol prévu, rapproché conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération (rapprochement des jumelages).

36-2.03 Si un déplacement haut le pied se fait par un autre moyen de transport (transport terrestre ou maritime), dans le but de positionner le personnel de cabine entre deux (2) aéroports différents, et si le temps de transport prévu est supérieur à une (1) heure, le personnel de cabine recevra un crédit de cinquante pour cent (50 %) du temps de transport prévu, rapproché conformément à l'article 41 – Administration de la rémunération (rapprochement des jumelages).

36-2.04 Si la modification ou l'annulation d'un déplacement haut le pied personnel entraîne une réduction du crédit de jumelage planifié ou

réel, y compris le crédit correspondant au crédit minimal de période de service, à un service RIG ou à un voyage RIG, la rémunération mensuelle minimale garantie du personnel de cabine sera réduite en conséquence.

36-3 MODIFICATIONS APPORTÉES À UN DÉPLACEMENT HAUT LE PIED PERSONNEL

36-3.01 Les modifications apportées à un déplacement haut le pied personnel sont soumises à l'approbation de l'entreprise.

36-3.02 Si un membre du personnel de cabine demande une modification personnelle du déplacement haut le pied, la demande doit être conforme à ce qui suit :

- a) le déplacement haut le pied initial qui est modifié doit constituer le premier ou le dernier trajet du jumelage;
- b) à l'exception des dispositions de l'article 36-3.04 ci-dessous, les demandes doivent être soumises par voie électronique au moins douze (12) heures avant l'heure de présentation au travail initiale du déplacement haut le pied ou du déplacement haut le pied demandé, en fonction de la date la plus rapprochée;
- c) les modifications apportées à un déplacement haut le pied personnel doivent respecter les paramètres établis de la période maximale de service planifiée et de la période minimale de repos planifiée, conformément à l'article 34 – Affectation des équipages;
- d) les modifications apportées à un déplacement haut le pied personnel ne seront approuvées que si le déplacement haut le pied demandé est un vol intérieur WestJet ou WestJet Encore comportant un siège disponible en cabine Économie;

REMARQUE : Si le déplacement haut le pied initial était prévu pour arriver ou décoller d'une ville non nationale, le personnel de cabine peut demander une modification personnelle du déplacement haut le pied pour ce vol afin d'arriver ou de décoller d'une ville nationale différente de celle initialement prévue.

- e) les déplacements haut le pied effectués au cours du dernier trajet ne peuvent être échangés contre des déplacements haut le pied effectués au cours du premier trajet et vice versa;
- f) une modification personnelle du déplacement haut le pied n'augmente pas le nombre de jours de jumelage prévu;
- g) dans le cas d'une modification personnelle du déplacement haut le pied, il doit y avoir un minimum de quatre-vingt-dix (90) minutes entre l'heure d'arrivée prévue du vol

- en déplacement haut le pied demandé et l'heure de départ prévue du premier vol opérationnel du jumelage;
- h) dans le cas d'une modification personnelle du dernier trajet, il doit y avoir un minimum de soixante (60) minutes entre l'heure d'arrivée prévue du dernier vol opérationnel du jumelage et l'heure de départ prévue du vol en déplacement haut le pied demandé;
 - i) une modification personnelle de déplacement haut le pied ne peut augmenter le nombre de déplacements haut le pied par rapport à l'horaire initial que si l'ajout d'un (1) déplacement haut le pied supplémentaire est la seule option disponible pour rapatrier le personnel de cabine à son domicile à la fin d'un jumelage. Ce déplacement haut le pied supplémentaire n'augmente pas le nombre de jours de jumelage prévu.

36-3.03 Une fois qu'un jumelage a été modifié ou reconstitué pour refléter une modification du déplacement haut le pied personnel, le crédit pour ce jumelage sera basé sur le déplacement haut le pied modifié. Le service RIG ne s'appliquera pas à une ou plusieurs prolongations de la période de service résultant d'une modification du déplacement haut le pied personnel. Le voyage RIG ne s'appliquera pas aux prolongations d'un ou de plusieurs jumelages résultant d'une modification du déplacement haut le pied personnel. Si une modification du déplacement haut le pied entraîne une augmentation du crédit de jumelage, le crédit de jumelage supplémentaire sera considéré comme une augmentation du crédit de la période d'affectation des équipages mensuelle. Si la modification ou l'annulation d'un déplacement haut le pied personnel entraîne une réduction du crédit de jumelage planifié ou réel, y compris le crédit correspondant au crédit minimal de période de service, à un service RIG ou à un voyage RIG, la rémunération mensuelle minimale garantie du personnel de cabine sera réduite en conséquence.

36-3.04 Exception transatlantique ou transpacifique : Une demande personnelle de modification du déplacement haut le pied peut être approuvée par le biais du système embarqué de communications, d'adressage et de compte rendu (ACARS) sur tout vol transatlantique ou transpacifique. Un message ACARS doit être envoyé au moins trois (3) heures avant l'heure d'arrivée prévue du vol transatlantique ou transpacifique et le vol transatlantique ou transpacifique doit arriver au moins soixante (60) minutes avant l'heure de départ prévue du déplacement haut le pied demandé.

36-3.05 Lorsque la modification d'un déplacement personnel haut le pied est approuvée, le personnel de cabine est admissible à une réaffectation, conformément à l'article 34 - Planification (réaffectation), en fonction de l'heure de présentation au travail du déplacement haut le pied demandé.

- 36-3.06 Lorsque la modification d'un déplacement haut le pied est approuvée, le personnel de cabine est admissible à une réaffectation, conformément à l'article 34 – Affectation des équipages (réaffectation), jusqu'à l'heure de libération du déplacement haut le pied initial ou l'heure de libération du déplacement haut le pied demandé, selon la dernière éventualité.
- 36-3.07 Lorsque le personnel de cabine qui a été approuvé pour une modification du déplacement haut le pied du dernier trajet est réaffecté conformément à l'article 34 – Planification (réaffectation), l'entreprise peut libérer le personnel de cabine soit au sein de sa base d'affectation, soit dans la ville d'arrivée de déplacement haut le pied demandé, en fonction des exigences opérationnelles.
- 36-3.08 Lorsque l'entreprise libère le personnel de cabine au sein de sa base d'affectation conformément à l'article 36-3.07, le personnel de cabine bénéficie d'un vol gratuit selon la disponibilité, conformément à la politique en matière de voyages d'affaires – disponibilité, jusqu'à la ville d'arrivée du déplacement haut le pied demandé, à bord du déplacement haut le pied suivant. Lorsque le personnel de cabine accepte une réaffectation, conformément à l'article 34 – Affectation des équipages – réaffectation, si l'heure de libération de la dernière période de service du jumelage modifié est plus de deux (2) heures plus tard que l'heure de libération décrite à l'article 36-3.06 ci-dessus, le personnel de cabine peut également demander un hébergement à l'hôtel au sein de sa base d'affectation uniquement lorsqu'il n'est pas possible de rapatrier le personnel de cabine dans la ville d'arrivée du déplacement haut le pied demandé le même jour. Le temps de libération du jumelage modifié, qui ne comprendra pas le vol confirmé ou l'hébergement à l'hôtel, sera utilisé aux fins du calcul de la rémunération et de l'indemnité quotidienne.
- 36-3.09 Une fois qu'un jumelage a été modifié ou reconstitué pour tenir compte d'une modification d'un déplacement haut le pied personnel, aucune rémunération supplémentaire ne sera versée au personnel de cabine si le déplacement haut le pied demandé est retardé ou annulé.
- 36-3.10 Toutes les dépenses supplémentaires (par exemple, l'hébergement à l'hôtel) encourues à la suite d'une modification du déplacement haut le pied personnel, y compris les dépenses résultant d'un retard ou d'une annulation du déplacement haut le pied demandé, sont à la charge du personnel de cabine.
- 36-3.11 Si un retard ou l'annulation d'un déplacement haut le pied, qui a été modifié pour des raisons personnelles, entraîne la suppression de la totalité ou d'une partie du jumelage d'un membre du personnel de cabine, sa rémunération mensuelle minimale garantie sera réduite des heures de crédits correspondant à la partie du jumelage retirée.

36-4 ANNULATIONS D'UN DÉPLACEMENT HAUT LE PIED PERSONNEL

36-4.01 Les demandes d'annulation d'un déplacement haut le pied doivent être soumises par voie électronique au moins douze (12) heures avant l'heure de présentation au travail du déplacement haut le pied initial.

36-5 DÉPLACEMENTS HAUT LE PIED À BORD D'UN AUTRE TRANSPORTEUR AÉRIEN

36-5.01 Lorsque le personnel de cabine est inscrit à un déplacement haut le pied sur un autre transporteur aérien, le déplacement haut le pied à bord de l'autre transporteur aérien ne peut faire l'objet d'une modification personnelle du déplacement haut le pied.

36-5.02 Lorsque le personnel de cabine est inscrit à un déplacement haut le pied à bord d'un autre transporteur aérien, toutes les demandes personnelles d'annulation de déplacement haut le pied doivent être soumises par voie électronique au plus tard deux (2) jours après la publication des horaires mensuels.

36-5.03 Lorsqu'un membre du personnel de cabine est inscrit à un déplacement haut le pied à bord d'un autre transporteur aérien, le jumelage comportant ce déplacement haut le pied n'est admissible à l'échange de quarts que si la demande est présentée au plus tard deux (2) jours après la publication des horaires mensuels.

36-6 ATTRIBUTION DE SIÈGE EN CAS DE DÉPLACEMENT HAUT LE PIED

36-6.01 Dans la mesure du possible, l'entreprise attribuera un siège côté fenêtre ou côté couloir dans la cabine Économie pour tous les déplacements haut le pied à bord des vols de WestJet et de WestJet Encore qui sont attribués ou assignés à un membre du personnel de cabine dans le cadre de leur horaire mensuel initial provenant du service de planification des équipages.

36-6.02 Un siège ne sera pas attribué par l'entreprise lorsqu'une modification est apportée à un déplacement haut le pied personnel par le personnel de cabine ou lorsqu'un jumelage contenant un déplacement haut le pied est échangé entre le personnel de cabine.

36-6.03 L'entreprise s'engage à faire de son mieux pour fournir au personnel de cabine en déplacement haut le pied la cabine Privilège conformément à la matrice interne d'admissibilité au surclassement de cabine (selon les voyages à disponibilité) s'il y a des sièges vacants au moment de l'heure limite d'embarquement.

ARTICLE 37 – HÔTEL ET TRANSPORT

37-1 GÉNÉRALITÉS

37-1.01 L'entreprise fournira et paiera directement les frais d'hébergement à l'hôtel en occupation simple du personnel de cabine lorsque :

- a) toute escale se produit entre deux (2) périodes de service dans le cadre d'un même jumelage;
- b) la durée prévue au sol est supérieure à cinq (5) heures au cours d'une seule période de service dans le cadre d'un même jumelage;
- c) l'affichage d'un retard ou d'une annulation entraîne un temps de séjour au sol supérieur à cinq (5) heures au cours d'une même période de service dans le cadre d'un jumelage;
- d) le personnel de cabine est tenu de passer la nuit aux fins de formation hors de sa base d'affectation.

37-1.02 Le personnel de cabine est responsable des frais accessoires et des dommages causés à la propriété hôtelière lors des escales.

37-1.03 Lorsque le personnel de cabine demande une modification personnelle du jumelage qui entraîne la suppression de la nuitée prévue, l'hébergement à l'hôtel est automatiquement annulé. Si le personnel de cabine s'est déjà présenté à la chambre d'hôtel avant de demander une modification personnelle du jumelage, le personnel de cabine sera responsable du coût de cette chambre d'hôtel.

37-2 TRANSPORT LIÉ À L'HÉBERGEMENT

37-2.01 L'entreprise doit fournir un moyen de transport raisonnable pour se rendre à l'aéroport et en revenir lorsqu'un membre du personnel de cabine doit faire une escale en dehors de sa base d'affectation.

37-2.02 Le personnel de cabine est responsable des frais de transport résultant des modifications personnelles apportées au jumelage.

37-2.03 Lorsque le transport n'est pas assuré dans les quarante (40) minutes suivant l'heure de libération ou dans les dix (10) minutes suivant l'heure prévue de la navette vers l'hôtel, les coûts réels encourus pour le transport en taxi ou en covoiturage vers ou depuis l'aéroport seront remboursés au personnel de cabine. Un reçu doit être fourni aux fins de remboursement.

37-2.04 L'entreprise remboursera au personnel de cabine les dépenses réelles encourues pour le transport en taxi ou en covoiturage du domicile du personnel de cabine à l'aéroport si le personnel de cabine accepte un jumelage offert ou attribué par l'entreprise dont le délai de présentation au travail à l'aéroport est inférieur à (2) heures. Un reçu doit être fourni aux fins de remboursement.

37-2.05 En vertu de la validation de l'horaire de l'équipage, lorsqu'un membre

du personnel de cabine n'a pas accès aux installations de couchette désignées de l'équipage et qu'il a dépassé seize (16) heures de service au cours de la dernière période de service de son jumelage, il doit, à sa demande, être hébergé dans l'hôtel approuvé le plus à proximité. Par ailleurs, si la distance entre l'aéroport et le domicile du personnel de cabine est de cinquante (50) km ou moins, le personnel de cabine aura la possibilité de séjourner dans l'hôtel agréé le plus près ou de prendre un taxi ou un service de covoiturage pour se rendre de l'aéroport à son domicile, et le coût de ce transport sera remboursé. Un reçu doit être fourni aux fins de remboursement. Cela ne s'applique pas lorsqu'un membre du personnel de cabine apporte une modification personnelle à la période de service finale du jumelage.

37-3 PÉRIODE DE REPOS À LA BASE D'AFFECTATION INFÉRIEURE À LA PÉRIODE MINIMALE

37-3.01 À la discrétion de la Société, lorsque le temps réel entre les jumelages à la base du personnel de cabine est réduit à moins que le repos contractuel prévu à l'article 34 – Horaire, le personnel de cabine concerné aura la possibilité de séjourner dans une chambre à occupation simple dans un hôtel approuvé, étant entendu que le personnel de cabine assurera le jumelage suivant.

37-4 ANNULATION DE L'HÉBERGEMENT À L'HÔTEL

37-4.01 Si un membre du personnel de cabine choisit de ne pas utiliser une chambre d'hôtel réservée pendant une escale, il est encouragé à remplir le formulaire d'annulation d'hôtel qui se trouve sur l'intranet de l'entreprise ou sur le dispositif de l'équipage de cabine. Le personnel de cabine peut également remplir le formulaire d'annulation continue pour les annulations d'hébergement à l'hôtel à durée indéterminée dans la ou les villes de son choix.

37-4.02 Le personnel de cabine qui choisit systématiquement de ne pas utiliser une chambre d'hôtel réservée pendant une escale peut être tenu par l'entreprise de remplir le formulaire d'annulation d'hôtel qui se trouve sur l'intranet de l'entreprise ou sur le dispositif de l'équipage de cabine.

37-5 REPRISE DE L'HÉBERGEMENT À L'HÔTEL

37-5.01 Dans le cas où un membre du personnel de cabine a besoin d'un hébergement à l'hôtel qui a été annulé à sa demande, une demande de reprise de l'hébergement peut être soumise en utilisant le formulaire de reprise de l'hébergement sur l'intranet de l'entreprise ou le dispositif de l'équipage de cabine ou en contactant directement le service de planification des équipages. De telles demandes ne doivent pas être refusées sans motif valable.

37-6 LIEU

REMARQUE : En vigueur au plus tard dix-huit (18) mois après la ratification de la présente convention.

- 37-6.01 Le lieu de l'hôtel ne doit pas se trouver à plus de vingt (20) minutes en voiture de l'aéroport d'arrivée du vol de nuit prévu, sauf si l'entreprise et le syndicat en conviennent mutuellement.
- 37-6.02 Nonobstant l'article 37-6.01 ci-dessus, lorsqu'une escale est prévue pour dix-huit (18) heures ou plus, l'hôtel doit être situé dans le centre-ville de la principale ville desservie par l'aéroport, à condition qu'il se trouve à une distance normale de trente (30) minutes en voiture (aller simple) de l'aéroport d'arrivée de la nuitée prévue, ou à un autre endroit.

ARTICLE 38 – NAVETTAGE

38-1 GÉNÉRALITÉS

38-1.01 Si un membre du personnel de cabine manque son heure de présentation au travail, il doit en informer immédiatement le service de planification des équipages.

38-1.02 Il incombe au personnel de cabine qui choisit de faire la navette conformément à la présente section de se présenter à l'heure prévue, en état de travailler et pleinement reposé. Le personnel de cabine doit disposer de son uniforme en tout temps et l'entreprise peut demander qu'il soit affecté au service pendant son vol de navettage, si les exigences opérationnelles l'imposent.

38-2 HEURE DE PRÉSENTATION AU TRAVAIL MANQUÉE

REMARQUE : En vigueur au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention.

38-2.01 En cas de manquement à l'heure de présentation au travail, le personnel de cabine sera considéré comme n'étant pas disponible pour ce jumelage, le jumelage sera retiré et le crédit correspondant à ce jumelage sera déduit de la rémunération mensuelle minimale garantie du personnel de cabine. Le personnel de cabine se verra attribuer, à la seule discrétion de l'entreprise, une ou plusieurs périodes de réserve de retour au travail à son domicile, conformément à l'article 34 – Horaire – Retour au travail avec horaire attribué (sans compter les congés de maladie), ou devra continuer à se déplacer jusqu'à sa base d'affectation. Lorsque le personnel de cabine doit continuer de se rendre à sa base d'affectation, à son arrivée à la base d'affectation, le service d'affectation des équipages réaffecte le personnel de cabine conformément à l'article 34 – Affectation des équipages – Retour au travail avec horaire attribué (sans compter les congés de maladie). Si l'entreprise affecte le personnel de cabine à la réserve de retour au travail à sa base d'affectation, un hébergement à l'hôtel sera fourni sur demande.

38-3 HÉBERGEMENT À L'HÔTEL APRÈS ACCEPTATION D'UNE MODIFICATION VOLONTAIRE DE JUMELAGE

38-3.01 Lorsqu'un membre du personnel de cabine qui fait la navette entre son domicile et son lieu de travail accepte une réaffectation, conformément à l'article 34 – Affectation des équipages – réaffectation et que l'heure de libération de la dernière période de service de l'affectation modifiée est plus de deux (2) heures plus tard que l'heure de libération initialement

prévue, le membre du personnel de cabine faisant la navette entre son domicile et son lieu de travail peut demander :

- a) un vol confirmé vers leur domicile à la fin du jumelage;
- b) un hébergement à l'hôtel à leur base d'affectation uniquement lorsqu'il n'est pas possible de rapatrier le personnel de cabine à son domicile le jour même.

38-3.02 Le temps de libération du jumelage modifié, qui ne comprendra pas le vol confirmé ou l'hébergement à l'hôtel, sera utilisé aux fins du calcul de la rémunération et de l'indemnité quotidienne.

38-4 POLITIQUE RELATIVE AUX MEMBRES D'ÉQUIPAGE DISPONIBLES

38-4.01 La politique relative aux membres d'équipage disponibles continuera d'exister sans modification pour le personnel de cabine, sous réserve des conditions suivantes énoncées dans le présent article.

38-4.02 Le personnel de cabine ne sera pas exclu de l'accès à la politique relative aux membres d'équipage si celle-ci est accessible à un autre groupe d'employés de l'entreprise.

38-4.03 Dans l'éventualité où en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, l'entreprise mettrait fin à la politique relative aux membres de l'équipage disponibles, elle établira un processus permettant d'offrir un partage des coûts de 50 % à tous les navetteurs qui, à la date d'entrée en vigueur de l'interruption de la politique relative aux membres de l'équipage disponibles, étaient inscrits à titre de navetteurs en vertu de la politique relative aux membres de l'équipage disponibles, pour le total des frais, des taxes, des suppléments et des tarifs de réserve (dans l'éventualité d'une modification de la politique relative aux privilèges de voyage) de leurs vols de navettage en attente avec WestJet ou WestJet Encore. L'entreprise paie sa part de cette participation aux coûts au moins deux fois par an, ou à des intervalles plus courts qu'elle peut décider.

38-4.04 Cet arrangement de partage des coûts précisé à l'article 38-4.03 ci-dessus se poursuivra pendant une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la suppression de la politique relative aux membres d'équipage disponibles, ou jusqu'au 31 décembre 2025 si cette date est antérieure.

38-4.05 Après l'expiration de la période de partage des coûts prévue à

l'article 38-4.04 ci-dessus ou le 31 décembre 2025, selon la première éventualité, le personnel de cabine est responsable de tous les coûts associés à son navettage.

38-4.06 Il est entendu que le personnel de cabine est autorisé à utiliser le service de réserve à l'aéroport aux fins de navettage, conformément à la politique relative aux privilèges de voyage de l'entreprise.

38-5 EXCEPTION POUR LES ÉCHANGES TEMPORAIRES DE QUARTS PARTIELS

38-5.01 Le personnel de cabine qui, au 2 février 2021, était inscrit comme navetteur conformément à la politique relative aux membres d'équipage disponibles, est autorisé, à titre d'exception temporaire à l'article 34 – Horaire de travail – 20.04 b) et c), à effectuer des quarts de travail partiels à un seul trajet. Cette exception sera maintenue pour une période de vingt-quatre (24) périodes d'affectation des équipages mensuelles complètes suivant la date d'entrée en vigueur de l'abandon de la politique relative aux membres d'équipe disponibles ou jusqu'au 30 juin 2024, selon la première éventualité.

38-5.02 En plus de toutes les exigences relatives aux quarts de travail décrites à l'article 34 – Affectation des équipages, les échanges de quarts de travail partiels à un seul trajet prévus en vertu de l'article 38-5.01 doivent :

- a) entraîner une période de jumelage ou de service qui commence ou se termine au domicile du personnel de cabine;
- b) satisfaire aux exigences relatives à la période de service maximale prévue à l'article 34 – Affectation des équipages;
- c) disposer d'un minimum de quatre-vingt-dix (90) minutes entre le trajet de cueillette et le premier/dernier trajet du jumelage initial.

38-5.03 Le service RIG correspondant au service ne sera pas appliqué à toute période de service qui est prolongée en raison de ces échanges de quarts partiels.

38-5.04 Si un membre du personnel de cabine prend en charge un échange de quarts partiels sur un seul trajet qui était le premier trajet après une escale prévue selon le jumelage original, le membre du personnel de cabine qui prend en charge le trajet peut demander que l'hébergement à l'hôtel pour cette escale soit rétabli. La demande de reprise de l'hébergement à l'hôtel doit être soumise, par voie électronique, au service de planification de l'équipage au moins six(6) heures avant l'escale initiale.

38-6 PAIEMENT DE L'ANNULATION DE L'HÉBERGEMENT À L'HÔTEL

38-6.01 Si l'entreprise met fin à la politique relative aux membres d'équipage disponibles pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'entreprise doit déterminer un processus permettant de fournir au personnel de cabine, qui est inscrit au programme continu d'annulation de l'hébergement à l'hôtel, un paiement de vingt dollars (20 \$) pour chaque annulation de chambre d'hôtel à son domicile.

38-6.02 L'entreprise ne commencera à verser au personnel de cabine l'indemnité d'annulation de l'hébergement à l'hôtel prévue à l'article 38-6.01 ci-dessus qu'après l'écoulement de dix-huit (18) périodes d'affectation des équipages mensuelles complètes depuis l'abandon de la politique relative aux membres d'équipage disponibles. Ces paiements d'annulation de l'hébergement à l'hôtel seront soumis à toutes les déductions exigées.

ARTICLE 39 – FORMATION

39-1 FORMATION – GÉNÉRALITÉS

39-1.01 Tous les membres du personnel de cabine doivent maintenir les qualifications (ou obtenir à nouveau leurs qualifications si celles-ci deviennent obsolètes en raison d'une période d'inactivité approuvée) exigées par leur rôle. Pour maintenir ses qualifications, le personnel de cabine doit suivre avec succès tous les éléments de formation requis par Transports Canada et l'entreprise.

39-2 RÉÉVALUATION

39-2.01 Si un membre du personnel de cabine ne réussit pas une épreuve de formation, il doit avoir la possibilité de faire l'objet d'une nouvelle évaluation. L'entreprise procédera à des ajustements de l'horaire du personnel de cabine, au besoin, pour permettre la réévaluation. Si la réévaluation est réussie, le personnel de cabine sera inscrit sur la liste de réserve de retour au travail pour la durée restante du ou des jumelages concernés.

39-3 DEMANDES DE CHANGEMENT DE DATE DE LA FORMATION PÉRIODIQUE

39-3.01 Un avis sera normalement fourni au personnel de cabine soixante (60) jours civils avant les événements de formation d'un mois donné. Un membre du personnel de cabine peut demander à modifier ses dates de formation annuelle ou périodique en soumettant sa demande avant la date de clôture des appels d'offres pour le mois au cours duquel la formation est prévue. L'approbation de ces demandes sera fondée sur les exigences opérationnelles.

39-3.02 Deux (2) membres du personnel de cabine dont la formation annuelle ou périodique est prévue au cours de la même période d'affectation des équipages mensuelle peuvent demander un échange de dates de formation en soumettant leur demande jusqu'à la date de clôture des appels d'offres pour le mois au cours duquel la formation est prévue. De telles demandes ne doivent pas être refusées sans motif valable.

39-4 VOYAGE À L'EXTÉRIEUR DE LA BASE D'AFFECTATION AUX FINS DE FORMATION

39-4.01 Lorsque l'entreprise exige d'un membre du personnel de cabine qu'il se rende à un endroit en dehors de sa base d'affectation pour suivre une formation en personne exigée par l'entreprise,

l'entreprise lui offrira un voyage gratuit selon la disponibilité relative aux voyages d'affaires de l'entreprise à partir de la base d'affectation du membre du personnel de cabine et vers le lieu de formation. L'entreprise fournira également l'hébergement à l'hôtel et le transport terrestre entre l'aéroport, l'hôtel et le centre de formation.

39-4.02 Si un membre du personnel de cabine qui a modifié son voyage de formation de sa base d'affectation à son domicile ne peut pas retourner à son domicile au cours d'une période de service légale le dernier jour de la formation, il sera responsable de son propre hébergement.

39-5 MODULES DE FORMATION EN LIGNE

39-5.01 Les modules de formation en ligne exigés pour les événements de formation en personne seront normalement téléchargés sur le portail d'apprentissage électronique au moins soixante (60) jours civils avant l'événement de formation en personne.

Lorsque le personnel de cabine revient d'une période d'inactivité moins de soixante (60) jours civils avant l'événement de formation en personne, les modules de formation en ligne seront téléchargés dès que possible après que le personnel de cabine aura informé l'entreprise de sa date de retour au travail.

ARTICLE 40 – OPÉRATIONS D’AFFRÈTEMENT ET VOLS À USAGE PARTICULIER

40-1 OPÉRATIONS D’AFFRÈTEMENT

40-1.01 Des exemples d’opérations d’affrètement comprennent les affrètements d’équipes sportives, les vols exceptionnels et les vols nolisés programmés.

40-1.02 L’entreprise peut attribuer des vols affrétés au personnel de cabine dans le cadre de la publication de l’horaire mensuel régulier. Ces affectations ne peuvent être refusées par le personnel de cabine.

40-1.03 L’entreprise peut sélectionner et affecter du personnel de cabine aux opérations d’affrètement. Dans ce cas, le personnel de cabine sera contacté avant l’attribution du vol affrété et aura le droit de refuser cette affectation. Pour toute opération d’affrètement nécessitant des affectations de personnel particulières, l’entreprise en informera le syndicat.

40-1.04 Les périodes de service comprenant un vol affrété peuvent être constituées d’une heure de présentation au travail jusqu’à soixante (60) minutes plus tôt que l’heure normale du vol affrété.

40-1.05 Dans le cas où une occasion potentielle de vol affrété se présenterait qui nécessiterait des modifications aux conditions énoncées dans la présente convention, à l’exception de celles qui sont énoncées aux articles 40-1.02, 40-1.03 et 40-1.04 ci-dessus, l’entreprise en informera le syndicat afin de négocier les modifications requises.

40-2 VOLS À USAGE PARTICULIER

40-2.01 Les vols à usage particulier comprennent, par exemple, les vols inauguraux, les vols à forte visibilité ou les vols offrant une occasion de publicité importante.

40-2.02 L’entreprise peut affecter le personnel de cabine à un nombre limité de vols à usage particulier, sans dépasser dix (10) vols aller-retour par an, lorsqu’elle détermine que les circonstances exigent un équipage particulier.

40-2.03 Les périodes de service comprenant un vol affrété peuvent être constituées d’une heure de présentation au travail jusqu’à soixante (60) minutes plus tôt que l’heure normale du vol affrété.

40-2.04 Dans le cas où une occasion potentielle de vol à usage particulier se présenterait qui nécessiterait des modifications aux conditions énoncées dans la présente convention, à l'exclusion de celles énoncées aux articles 40-2.02 et 40-2.03 ci-dessus, l'entreprise en informera le syndicat afin de négocier toute modification nécessaire.

ARTICLE 41 – ADMINISTRATION DE LA PAIE

41-1 RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE GARANTIE (MMG)

- 41-1.01 Le rémunération mensuelle minimale garantie d'un membre du personnel de cabine à temps plein est de quatre-vingts (80) heures de crédits. La rémunération mensuelle minimale garantie d'un membre du personnel de cabine à temps partiel est de cinquante (50) heures de crédits.
- 41-1.02 Le personnel de cabine qui n'est pas disponible pour le service en raison d'une absence non rémunérée du lieu de travail ou qui participe à un échange de quarts qui entraîne une diminution de ses heures de crédits verra sa rémunération mensuelle minimale garantie réduite en conséquence.
- 41-1.03 Lorsqu'une période de service commence au cours d'une (1) période d'affectation des équipages mensuelle et se termine au cours de la période d'affectation des équipages mensuelle suivante, les heures de crédits associées à cette période de service seront appliquées à la période d'affectation des équipages mensuelle au cours de laquelle la période de service devait commencer.
- 41-1.04 Le personnel de cabine est rémunéré pour la croissance du crédit de la période d'affectation des équipages mensuelle lorsque les heures de crédit de la période d'affectation des équipages mensuelle initiale du personnel de cabine, plus toute croissance du crédit, dépassent la rémunération mensuelle minimale garantie.
- 41-1.05 Lorsqu'un échange de quarts entraîne l'ajout d'heures de crédits à l'horaire mensuel d'un membre du personnel de cabine (c.-à-d., un écart de quarts positif), le membre du personnel de cabine est rémunéré mais ne reçoit pas de crédit correspondant à la valeur des heures de crédits supplémentaires. Le rapprochement d'un jumelage d'échange de quarts sera effectué conformément à l'article 41-5.01 ci-dessous. Toute croissance du crédit de jumelage des échanges de quarts est imputée à la rémunération mensuelle minimale garantie prévue à l'article 41-1.01 ci-dessus et au seuil des heures supplémentaires prévu à l'article 41-2.01 ci-dessous.

41-2 SEUIL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 41-2.01 Le personnel de cabine recevra une rémunération à titre d'heures supplémentaires, à raison d'une fois et demie (1,5) le taux horaire du personnel de cabine, pour les heures de crédits admissibles travaillées au-delà de :
- a) quatre-vingt-dix (90) heures de crédits pour la période d'affectation des équipages mensuelle, ou

- b) cent dix (110) heures de crédits au cours de la période d'affectation des équipages mensuelle de la prise en charge de quarts non opérationnels.

Le paiement d'heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail ne doit pas se faire en double.

41-2.02 Les heures planifiées ou attribuées qui n'ont pas été travaillées par un membre du personnel de cabine au cours d'une période d'affectation des équipages mensuelle en raison d'une absence non rémunérée du lieu de travail ne sont pas admissibles à la rémunération des heures supplémentaires et sont retirées du total des heures de crédits de cette période d'affectation des équipages mensuelle aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires à laquelle le personnel de cabine a droit.

41-3 HEURES RÉMUNÉRÉES SOUS FORME DE PRIME

41-3.01 Les heures de crédits à rémunérer sous forme de prime sont décrites aux articles suivants :

- Article 34 – Affectation des équipages
 - 34-2.03
 - 34-18.04
 - 34-27.06
- Article 41 – Administration de la rémunération
 - 41-4.01
 - 41-6.01
 - 41-6.03

41-3.02 Les heures de crédits rémunérées sous forme de prime au cours d'une période d'affectation des équipages mensuelle ne sont pas admissibles à la rémunération des heures supplémentaires et sont retirées du total des heures de crédits de cette période d'affectation des équipages mensuelle aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires du personnel de cabine.

41-4 JUMELAGES D'HEURES HORS PROGRAMME PUBLIÉES PAR L'ENTREPRISE

41-4.01 Le personnel de cabine qui prend en charge un jumelage dans le cadre des heures hors programme publiées de l'entreprise, y compris les jumelages pris en charge dans le cadre de la prospection téléphonique de l'entreprise, recevra un salaire majoré d'une fois et demie (1,5) le taux de salaire normal du personnel de cabine pour les heures de crédits du jumelage, ce qui comprendra toute augmentation des heures de crédits du jumelage.

41-4.02 Si le personnel de cabine n'effectue pas un jumelage d'heures hors

programme de l'entreprise en raison d'une absence du lieu de travail, les heures de crédits non effectuées ne seront pas rémunérées et il n'y aura pas de déduction au titre des congés de maladie.

41-4.03 Si le personnel de cabine accepte d'échanger volontairement un ou plusieurs jumelages initialement prévus ou pris en charge par le biais du système d'échange de quarts contre un ou plusieurs jumelages publiés dans les heures hors programme de l'entreprise, le personnel de cabine ne sera pas admissible à une prime pour le ou les jumelages issus des heures ouverte publiées par l'entreprise. En vertu du présent article, toute heure de crédit travaillée en sus du crédit de jumelage initial sera considérée comme une augmentation des heures de crédits.

41-4.04 Si le personnel de cabine accepte d'échanger volontairement un ou plusieurs jumelages pris en charge à partir des heures hors programme publiées par l'entreprise contre un ou plusieurs autres jumelages à partir des heures hors programme publiées par l'entreprise, la prime sera calculée en fonction du nombre de jumelages effectivement effectués.

41-5 RAPPROCHEMENT DES JUMELAGES

41-5.01 Le personnel de cabine se verra créditer le plus élevé des deux montants suivants : le nombre d'heures de crédits initialement prévu pour l'ensemble du jumelage ou les heures de crédits effectivement exploitées par le personnel de cabine sur l'ensemble du jumelage. Toute augmentation des heures de crédits de jumelage conformément à cette disposition sera considérée comme une augmentation des crédits de la période d'affectation des équipages mensuelle.

REMARQUE : Les articles 41-5.02 à 41-5.04 ci-dessous entrent en vigueur à la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui commence douze (12) mois après la date de ratification de la présente convention.

41-5.02 Le nombre initial d'heures de crédit planifié du jumelage est calculé en fonction du total combiné des heures de crédits de toutes les périodes de service planifiées dans le cadre du jumelage ou d'une (1) heure de crédit pour chaque période planifiée à l'extérieur de la base de quatre (4) heures dans le cadre du jumelage du voyage (voyage RIG), selon le montant le plus élevé. Le nombre d'heures de crédits prévues à l'origine pour chaque période de service individuelle sera le plus élevé des montants suivants :

a) Le temps de vol cale à cale prévu, plus toute heure de crédit de

déplacement haut le pied au cours de la période de service;

- b) le crédit minimal de période de service de quatre (4) heures de crédits, ou
- c) cinquante pour cent (50 %) du temps de service planifié pendant la période de service (service RIG).

41-5.03 Le nombre initial d'heures de crédit planifié du jumelage est calculé en fonction du total combiné des heures de crédits de toutes les périodes de service planifiées dans le cadre du jumelage ou d'une (1) heure de crédit pour chaque période réelle à l'extérieur de la base de quatre (4) heures dans le cadre du jumelage du voyage(voyage RIG), selon le montant le plus élevé. Le nombre réel d'heures de crédits effectuées pour chaque période de service individuelle sera le plus élevé des montants suivants :

- a) Le temps de vol cale à cale, plus tout crédit de déplacement haut le pied, réellement effectués au cours de la période de service,
- b) Le crédit minimal de période de service de quatre (4) heures de crédits, ou;
- c) Cinquante pour cent (50 %) du temps de service réel effectué pendant la période de service (service RIG).

41-5.04 Si un membre du personnel de cabine ne termine pas une période de service prévue en raison d'une absence du lieu de travail ou d'une modification du jumelage personnel, le membre du personnel de cabine ne sera pas admissible au crédit minimal de période de service pour la période de service partiellement achevée.

41-5.05 Si un déplacement haut le pied est ajouté à un jumelage pour rapatrier un membre du personnel de cabine à sa base d'affectation ou à son domicile à la suite d'une absence du lieu de travail, ce déplacement haut le pied ne sera pas admissible à une rémunération supplémentaire. Les heures de crédits de jumelage réellement effectuées seront calculées en fonction du dernier trajet de vol régulier effectué dans le cadre du jumelage. Les indemnités quotidiennes seront versées en fonction du temps réel de retour du personnel de cabine vers sa base d'affectation ou son domicile.

41-6 RÉMUNÉRATION DE LA PROLONGATION DU JUMELAGE

41-6.01 Si un membre du personnel de cabine est prolongé sur le plan opérationnel par l'entreprise au-delà de 2 h 59, heure locale de la base d'affectation jusqu'à un ou plusieurs jours de congé, il a droit à une prime de quatre (4) heures à une fois et demie (1,5) son taux de rémunération normal.

- 41-6.02 Si une prolongation entraîne la suppression ou la modification d'un ou de plusieurs jumelages subséquents, le personnel de cabine bénéficiera d'une protection salariale pour ce ou ces jumelages subséquents, à moins que la prolongation ne donne lieu à un droit à un crédit supérieur à celui que le ou les jumelages subséquents auraient procuré à l'origine.
- 41-6.03 L'entreprise peut demander à un membre du personnel de cabine de prolonger son jumelage en ajoutant un ou plusieurs segments de vol après la fin de son jumelage prévu. L'acceptation d'une telle prolongation est entièrement volontaire et si elle est acceptée, le personnel de cabine recevra une prime correspondant à une fois et demie (1,5) son taux de rémunération normal pour le temps cale à cale réel à bord du ou des vols supplémentaires.

41-7 RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE RÉUNION ET DE SERVICE MODIFIÉ

- 41-7.01 Le personnel de cabine qui doit assister en personne à une réunion obligatoire de l'entreprise dans le cadre de son horaire mensuel initial recevra deux heures et quart (2,25) de crédits pour une demi-journée de réunion ou quatre heures et demie (4,5) de crédits pour une journée complète de réunion. La durée d'une demi-journée de réunion ne dépassera pas quatre (4) heures et celle d'une journée complète ne dépassera pas huit (8) heures.
- 41-7.02 Un membre du personnel de cabine qui est tenu d'assister en personne à une réunion obligatoire de l'entreprise qui ne fait pas partie de son horaire mensuel initial pas partie de son horaire mensuel initial sera rémunéré, mais ne recevra pas d'heures de crédits, le plus élevé des deux montants suivants :
un virgule soixante-neuf (1,69) heures ou
cinquante pour cent (50 %) du temps réel de réunion, sauf si la réunion a lieu avant ou après une période de service ce jour-là.
- 41-7.03 Si une réunion obligatoire en personne de l'entreprise a lieu avant ou après une période de service existante, un ajustement sera apporté à l'heure de présentation ou de libération de cette période de service conformément à l'article 34 – Affectation des équipages. Cinquante pour cent (50 %) du temps de réunion sera ajouté aux heures de crédits de la période de service existante et fera l'objet d'un rapprochement conformément à l'article 41-5.01 ci-dessus.
- 41-7.04 Le personnel de cabine sera rémunéré, mais ne recevra pas d'heures de crédits, à hauteur de cinquante pour cent (50 %) des heures de réunion pour les réunions requises par l'entreprise qui se déroulent par appel téléphonique ou par vidéoconférence.

- 41-7.05 Si une réunion décrite ci-dessus entraîne la suppression ou la modification d'un ou de plusieurs jumelages, le personnel de cabine bénéficiera d'une protection salariale correspondant au plus élevé des deux montants suivants : la rémunération de la réunion ou les heures de crédits initiales du ou des jumelages modifiés ou retirés.
- 41-7.06 Un membre du personnel de cabine qui est affecté à un poste à fonctions modifiées recevra le plus élevé des deux montants suivants : un crédit d'une heure et demie (1,5) ou cinquante pour cent (50 %) de la période de service réelle.

41-8 RÉMUNÉRATION D'UNE AFFECTATION TEMPORAIRE

- 41-8.01 Le personnel de cabine qui doit assister à un quart de travail d'affectation temporaire dans le cadre de son horaire mensuel initial recevra le plus élevé des deux montants suivants : un crédit d'une heure et demie (1,5) ou cinquante pour cent (50 %) du temps de quart de travail d'affectation temporaire prévu.
- 41-8.01 Le personnel de cabine qui doit assister à un quart de travail d'affectation temporaire dans le cadre de son horaire mensuel recevra le plus élevé des deux montants suivants : un crédit d'une heure et demie (1,5) ou cinquante pour cent (50 %) du temps de quart de travail d'affectation temporaire prévu.
- 41-8.03 Si une affectation temporaire entraîne la suppression ou la modification d'un ou plusieurs jumelages, le personnel de cabine bénéficie d'une protection salariale correspondant à la rémunération de l'affectation temporaire ci-dessus ou aux heures de crédits initiales du ou des jumelages modifiés ou retirés, selon le montant le plus élevé.

41-9 RÉMUNÉRATION DE LA FORMATION

Formation en classe ou formation virtuelle avec instructeur requise par l'entreprise

- 41-9.01 Le personnel de cabine a droit à quatre heures et demie (4,5) de crédit pour chaque activité de formation complète prévue par l'entreprise ou à trois (3) heures de crédit pour chaque activité de formation partielle prévue par l'entreprise.
- 41-9.02 Le personnel de cabine qui est tenu d'assister à une formation imprévue ou reportée pendant un jour de congé prévu à l'horaire se verra accorder une rémunération, mais non un crédit, de quatre heures et demie (4,5) pour chaque activité de formation complète requise par l'entreprise ou de trois (3) heures pour chaque activité de formation partielle requise par l'entreprise. Si la formation imprévue ou reportée est le résultat d'un événement de formation

échoué, le personnel de cabine se verra accorder une rémunération, mais non un crédit, correspondant au plus élevé des deux montants suivants : un virgule soixante-neuf (1,69) heures ou cinquante pour cent (50 %) du temps de formation réel.

1-9.03 Une formation complète requise par l'entreprise ne doit pas dépasser huit heures et demie (8,5) de formation en classe ou de formation virtuelle dirigée par un instructeur, sans compter une pause dîner. 1-9.03 Une formation partielle requise par l'entreprise ne doit pas dépasser six (6) heures de formation en classe ou de formation virtuelle dirigée par un instructeur, sans compter une pause dîner.

41-9.04 Les journées de formation partielles sont limitées à une (1) pour chaque formation de plusieurs jours et ne peuvent être organisées comme une journée de formation unique.

41-9.05 Si la formation imprévue ou reportée entraîne la suppression ou la modification d'un ou de plusieurs jumelages, le personnel de cabine bénéficie d'une protection salariale correspondant au plus élevé des deux montants suivants : la rémunération de formation ci-dessus ou le crédit initial du ou des jumelages modifiés ou retirés.

41-9.06 Le personnel de cabine ne bénéficie pas d'une protection salariale pour un ou plusieurs jumelages ou une ou plusieurs activités sans jumelage qui sont retirés en raison d'une formation reportée résultant de ce qui suit :

- a) un événement de formation échoué;
- b) une absence non approuvée du lieu de travail; ou
- c) une absence approuvée du lieu de travail entraînant le déclassement du personnel de cabine.

Formation en ligne et formation en dehors de la salle de classe exigée par l'entreprise

41-9.07 La formation en ligne et la formation en dehors de la salle de classe exigée par l'entreprise seront rémunérées, mais ne donneront pas lieu à un crédit, de cinquante pour cent (50 %) des heures consacrées à la formation exigée par l'entreprise. Par souci de clarté, le temps d'étude et d'examen personnel du personnel de cabine n'est pas considéré comme une formation en dehors de la salle de classe exigée par l'entreprise. Aux fins de la rémunération, les heures consacrées à l'achèvement de chaque cours ou devoir attribué seront basées sur le temps d'achèvement publié pour ce cours.

41-9.08 La rémunération de la formation en ligne et de la formation en dehors de la salle de classe exigée par l'entreprise sera versée sur une base trimestrielle.

41-10 RÉMUNÉRATION POUR VOYAGE À L'EXTÉRIEUR DE LA BASE D'AFFECTATION AUX FINS DE FORMATION

41-10.01 Le personnel de cabine recevra les indemnités suivantes pour les voyages de formation en dehors de la base d'affectation :

- a) les voyages YVR-YYC ou YYC-YVR se verront attribuer une heure et demie (1,5) de crédit pour le voyage aller-retour;
- b) les voyages YYZ-YYC ou YYC-YYZ se verront attribuer quatre (4) heures de crédit pour le voyage aller-retour;
- c) les voyages entre YVR-YYZ ou YYZ-YVR seront crédités (5) heures de crédit pour le voyage aller-retour;
- d) les voyages entre la base d'affectation du personnel de cabine et une ville qui ne figure pas parmi les villes susmentionnées se verront attribuer des heures de crédits de cinquante pour cent (50 %) du temps de vol aller-retour prévu.

41-10.02 Le temps planifié à l'extérieur de la base aux fins de l'indemnité quotidienne octroyée lors de la formation en classe requise par l'entreprise sera calculé à partir de l'heure de départ initialement prévue du vol selon la disponibilité de la base d'affectation du personnel de cabine jusqu'à l'heure d'arrivée initialement prévue du vol selon la disponibilité à la base d'affectation du personnel de cabine.

41-10.03 Le personnel de cabine sera autorisé à modifier son voyage de formation de manière qu'il décolle et atterrisse à son domicile plutôt qu'à sa base d'affectation. Si un membre du personnel de cabine modifie son voyage de formation, le crédit de voyage décrit à l'article 41-10.01 ci-dessus et le temps planifié à l'extérieur de la base décrit à l'article 41-10.02 ci-dessus seront rapprochés en fonction du voyage initialement attribué. Une demande de modification du voyage de formation doit être soumise au plus tard cinq (5) jours après la publication de l'horaire mensuel.

41-11 INDEMNITÉ QUOTIDIENNE

41-11.01 Des indemnités quotidiennes seront versées au personnel de cabine lorsque celui-ci est absent de sa base d'affectation en raison d'un jumelage ou d'un événement de formation en personne exigé par l'entreprise.

41-11.02 Le temps planifié à l'extérieur de la base de chaque jumelage sera calculé à partir de l'heure réelle de présentation au travail jusqu'à l'heure réelle de libération du jumelage.

41-11.03 Les taux d'escale internationale prévus à l'article 41-11.04 b), c) ou d) ci-dessous seront appliqués dans le cas de toutes les escales

à destination internationale et remplaceront l'indemnité quotidienne standard pour cette période. Le temps planifié à l'extérieur de la base qui sera payé au taux d'escale internationale applicable sera calculé à partir de l'événement de sortie du segment de vol vers la destination d'escale internationale jusqu'à l'événement d'entrée du segment de vol de retour de la destination d'escale internationale.

41-11.04 Les taux d'indemnité quotidienne sont les suivants :

- a) taux d'indemnité journalière standard : 3,54 \$ CA par heure planifiée à l'extérieur de la base;
- b) escales en Amérique du Nord (à l'exception du Canada) : 4,60 \$ CA par heure planifiée à l'extérieur de la base;
- c) escales intercontinentales (à l'exception du Royaume-Uni et de l'Irlande) : 5,32 \$ CA par heure planifiée à l'extérieur de la base;
- e) escales au Royaume-Uni et en Irlande : 6,00 \$ CA par heure planifiée à l'extérieur de la base;

41-11.05 Les taux d'indemnité quotidienne ci-dessus augmenteront de deux pour cent (2 %) le 1^{er} avril de chaque année à compter du 1^{er} avril 2021 et chaque année suivante jusqu'au 31 décembre 2025.

ARTICLE 42 – GRILLE DE RÉMUNÉRATION ET ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

42-1 CALENDRIER DE RÉMUNÉRATION

- 42-1.01 Le personnel de cabine est payé sur une base bimensuelle, les dates de paie étant le quinzième (15^e) et le trentième (30^e) jour civil du mois, à l'exception du mois de février auquel les dates de paie sont le quinzième (15^e) jour civil et le dernier jour civil du mois. Si une date de paie tombe une fin de semaine ou un jour férié, le personnel de cabine sera payé le dernier jour ouvrable précédant cette date de paie.
- 42-1.02 Le rapprochement des périodes d'affectation des équipages mensuelles sera versé le quinzième (15^e) jour civil du mois suivant.
- 42-1.03 Le personnel de cabine est payé par dépôt direct de la part de l'entreprise par le biais du système automatisé de distribution de la paie.
- 42-1.04 Les talons de chèque de paie seront normalement accessibles par voie électronique le jour civil précédant la date de paie.

42-2 ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

- 42-2.01 Les sommes sous-payées seront versées au personnel de cabine à la prochaine date de paie régulière. À la demande du personnel de cabine, les paiements en moins survenus au cours d'une période de paie et résultant d'une erreur de l'entreprise qui sont supérieurs à cent dollars (100 \$) seront remboursés sous forme de dépôt distinct. L'entreprise confirmera et émettra normalement le paiement dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception d'un avis par courriel par le personnel de cabine au service de rémunération des équipages indiquant un tel paiement en moins.
- 42-2.02 Dans le cas d'un paiement en trop, l'entreprise doit aviser par écrit le personnel de cabine qu'un paiement en trop a été effectué et inclure une explication de tous les calculs pertinents.
- 42-2.03 Les paiements en trop de mille deux cents dollars (1 200 \$) ou moins sont recouvrés auprès du personnel de cabine par tranches de cinquante dollars (50 \$) par période de paie. Le personnel de la cabine peut effectuer des paiements supplémentaires à sa discrétion. Si le personnel de cabine est licencié ou démissionne de l'entreprise, le solde du paiement en trop sera déduit de son dépôt de salaire final.

- 42-2.04 Les paiements en trop compris entre les montants de mille deux cents dollars (1 200 \$) et deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) sont recouvrés auprès du personnel de cabine par tranches de cent dollars (100 \$) par période de paie. Le personnel de la cabine peut effectuer des paiements supplémentaires à sa discrétion. Si le personnel de cabine est licencié ou démissionne de l'entreprise, le solde du paiement en trop sera déduit de son dépôt de salaire final.
- 42-2.05 Pour les paiements en trop supérieurs à deux mille quatre cents dollars (2 400 \$), l'entreprise et le personnel de cabine, avec un représentant du syndicat si nécessaire, discuteront d'un autre plan de paiement raisonnable. Si l'entreprise et le personnel de cabine ne parviennent pas à un plan de remboursement mutuellement acceptable, l'entreprise mettra en œuvre un plan de remboursement qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne dépassera pas vingt-quatre (24) mois et le versement minimum ne sera pas inférieur à cent dollars (100 \$) par période de paie. Si le personnel de cabine est licencié ou démissionne de l'entreprise, le solde du paiement en trop sera déduit de son dépôt de salaire final.
- 42-2.06 Les déductions reportées d'une période d'affectation des équipages mensuelle précédente qui résultent d'un ou de plusieurs échanges de quarts ou d'une ou de plusieurs absences du lieu de travail ne sont pas assujetties aux articles 42-2.03, 42-2.04 ou 42-2.05 ci-dessus et sont déduites de tout paiement futur à verser au personnel de cabine.

ARTICLE 43 – TAUX DE RÉMUNÉRATION

43-1 TAUX DE RÉMUNÉRATION

Membre de l'équipage de cabine							
Étape	Service actif accompli en tant que personnel de cabine	20 mars 2021	1^{er} septembre 2021	1^{er} janvier 2022	1^{er} janvier 2023	1^{er} janvier 2024	1^{er} janvier 2025
Étape 1	Taux de départ	26,94 \$	27,07 \$	27,35 \$	27,76 \$	28,31 \$	28,88 \$
Étape 2	Après un (1) an	28,66 \$	28,80 \$	29,09 \$	29,53 \$	30,12 \$	30,72 \$
Étape 3	Après 2 ans	30,49 \$	30,64 \$	30,95 \$	31,41 \$	32,04 \$	32,68 \$
Étape 4	Après 3 ans	32,44 \$	32,60 \$	32,93 \$	33,42 \$	34,09 \$	34,77 \$
Étape 5	Après 4 ans	34,51 \$	34,68 \$	35,03 \$	35,55 \$	36,27 \$	36,99 \$
Étape 6	Après 5 ans	36,71 \$	36,89 \$	37,26 \$	37,82 \$	38,58 \$	39,35 \$
Étape 7	Après 6 ans	39,05 \$	39,25 \$	39,64 \$	40,23 \$	41,04 \$	41,86 \$
Étape 8	Après 7 ans	41,54 \$	41,75 \$	42,17 \$	42,80 \$	43,65 \$	44,53 \$
Étape 9	Après 8 ans	44,19 \$	44,41 \$	44,86 \$	45,53 \$	46,44 \$	47,37 \$
Étape 10	Après 9 ans	47,01 \$	47,25 \$	47,72 \$	48,43 \$	49,40 \$	50,39 \$
Étape 11	Après 10 ans	50,01 \$	50,26 \$	50,76 \$	51,52 \$	52,55 \$	53,61 \$

43-1.01 Le personnel de cabine embauché avant la ratification bénéficiera de droits acquis à son salaire actuel jusqu'à sa prochaine date d'anniversaire, date à laquelle il sera placé à l'échelon suivant de la grille qui représente une augmentation de son taux de rémunération actuel.

- 43-1.02 Sauf disposition contraire de la présente convention, le personnel de cabine n'accumule pas de service aux fins de la progression salariale pendant toute période d'inactivité.
- 43-1.03 Les taux de rémunération du personnel de cabine décrits ci-dessus sont fondés sur un système d'heures de crédits. Il est entendu que le système d'heures de crédits permet d'obtenir un salaire sur une base d'affectation autre que les heures de service effectuées. Les heures de crédits seront calculées et payées conformément aux dispositions de la présente convention.

43-2 RÉMUNÉRATION DU GESTIONNAIRE DE CABINE DE GROS PORTEUR

REMARQUE : En vigueur à partir de la première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la date de ratification de la présente convention.

- 43-2.01 La valeur de la prime mensuelle du gestionnaire de cabine de gros porteur est de vingt pour cent (20 %) du taux de rémunération du gestionnaire de cabine de gros porteur pour toutes les heures de crédits de la période d'affectation des équipages mensuelle. Cette prime ne s'applique pas lorsqu'un gestionnaire de cabine de gros porteur prend volontairement en charge un jumelage sur un aéronef à fuselage étroit.

À compter du 1^{er} janvier 2023, la valeur de la prime mensuelle du gestionnaire de cabine de gros porteur sera de vingt-cinq pour cent (25 %) du taux de rémunération du gestionnaire de cabine de gros porteur pour toutes les heures de crédits de la période d'affectation des équipages mensuelle. Cette prime ne s'applique pas lorsqu'un gestionnaire de cabine de gros porteur prend volontairement en charge un jumelage sur un aéronef à fuselage étroit.

À compter du 1^{er} janvier 2025, la valeur de la prime mensuelle du gestionnaire de cabine de gros porteur sera de trente pour cent (30 %) du taux de rémunération du gestionnaire de cabine de gros porteur pour toutes les heures de crédits de la période d'affectation des équipages mensuelle. Cette prime ne s'applique pas lorsqu'un gestionnaire de cabine de gros porteur prend volontairement en charge un jumelage sur un aéronef à fuselage étroit.

Rémunération des gestionnaires de cabine de gros porteur							
Étape	Service actif accompli en tant que personnel de cabine	1^{er} avril 2021	1^{er} septembre 2021	1^{er} janvier 2022	1^{er} janvier 2023	1^{er} janvier 2024	1^{er} janvier 2025
Étape 1	Taux de départ	32,33 \$	32,49 \$	32,81 \$	34,69 \$	35,39 \$	37,54 \$
Étape 2	Après un (1) an	34,39 \$	34,56 \$	34,91 \$	36,91 \$	37,65 \$	39,94 \$
Étape 3	Après 2 ans	36,59 \$	36,77 \$	37,14 \$	39,27 \$	40,05 \$	42,49 \$
Étape 4	Après 3 ans	38,93 \$	39,12 \$	39,51 \$	41,78 \$	42,61 \$	45,20 \$
Étape 5	Après 4 ans	41,41 \$	41,62 \$	42,04 \$	44,44 \$	45,33 \$	48,09 \$
Étape 6	Après 5 ans	44,05 \$	44,27 \$	44,71 \$	47,28 \$	48,22 \$	51,15 \$
Étape 7	Après 6 ans	46,86 \$	47,09 \$	47,57 \$	50,29 \$	51,30 \$	54,41 \$
Étape 8	Après 7 ans	49,85 \$	50,10 \$	50,60 \$	53,50 \$	54,57 \$	57,88 \$
Étape 9	Après 8 ans	53,03 \$	53,29 \$	53,83 \$	56,91 \$	58,05 \$	61,58 \$
Étape 10	Après 9 ans	56,41 \$	56,69 \$	57,26 \$	60,54 \$	61,75 \$	65,51 \$
Étape 11	Après 10 ans	60,01 \$	60,31 \$	60,92 \$	64,41 \$	65,69 \$	69,69 \$

43-3 RÉMUNÉRATION DES FONCTIONS DE CHEF D'ÉQUIPAGE DE CABINE

43-3.01 Afin de reconnaître la rotation des fonctions de chef d'équipage de cabine sur les aéronefs à fuselage étroit, les membres de l'équipage de cabine toucheront un paiement trimestriel pour l'exercice de fonctions de chef de cabine. Ce paiement sera calculé à raison de 3,125 % des heures de crédits du membre de l'équipage de cabine pour ce trimestre.

43-3.02 La rémunération des fonctions de chef d'équipage de cabine

pour chaque trimestre sera versée le quinzième (15^e) jour civil du mois suivant la fin de chaque trimestre.

43-3.03 Les chefs de cabine des aéronefs à fuselage large n'ont pas droit à la rémunération des fonctions de chef d'équipage de cabine.

ARTICLE 44 – PLAN D'ÉPARGNE WESTJET, PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET OPA

44-1.01 Le personnel de cabine est admissible à participer au régime d'épargne volontaire de WestJet de l'entreprise, conformément aux modalités et conditions du régime, telles qu'elles peuvent être modifiées par l'entreprise. Les cotisations choisies par le personnel de cabine en vertu du régime d'épargne de WestJet sont limitées à un maximum de vingt pour cent (20 %) des revenus admissibles du personnel de cabine.

44-2 PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

44-2.01 Le personnel de cabine peut participer au plan de participation aux bénéfices de l'entreprise, conformément aux modalités et conditions du plan, telles qu'elles peuvent être modifiées par l'entreprise. Le personnel de cabine ne doit pas avoir une capacité de participation inférieure à celle de tout autre groupe d'employés.

44-3 PRIME DE RENDEMENT DES PROPRIÉTAIRES

44-3.01 Le personnel de cabine peut participer au programme de primes de rendement des propriétaires de l'entreprise, conformément aux modalités et conditions du programme, telles qu'elles peuvent être modifiées par l'entreprise. Le personnel de cabine ne doit pas avoir une capacité de participation inférieure à celle de tout autre groupe d'employés.

ARTICLE 45 – DÉPENSES

45-1 STATIONNEMENT

45-1.01 L'entreprise fournira un espace de stationnement mensuel au personnel de cabine à sa base d'affectation, à condition que l'aéroport dispose d'une aire de stationnement réservée aux employés. L'entreprise peut également prendre en charge le coût du stationnement mensuel au domicile du personnel de cabine, à condition que l'aéroport dispose d'une aire de stationnement réservée aux employés. Le coût de cet espace de stationnement alternatif ne doit pas dépasser le coût mensuel de l'entreprise pour l'espace de stationnement à la base d'affectation du personnel de cabine. Le personnel de cabine est tenu de se conformer aux règles de stationnement des employés de l'autorité aéroportuaire dans laquelle il dispose d'un espace de stationnement.

45-2 VACCINS

45-2.01 Si le personnel de cabine n'est pas en mesure d'obtenir une couverture pour le coût des vaccins de voyage obligatoires auprès d'un régime d'assurance-maladie provincial ou dans le cadre du programme d'avantages collectifs, l'entreprise remboursera au personnel de cabine le coût de ces vaccins de voyage obligatoires. Les vaccins de voyage obligatoires sont ceux qui sont exigés pour que le personnel de cabine puisse voyager vers les destinations desservies par l'entreprise. Ce remboursement est subordonné à la présentation par le personnel de cabine d'un reçu des frais de vaccination.

45-3 INCIDENTS

45-3.01 Lorsque des circonstances atténuantes surviennent au cours d'un jumelage, le personnel de cabine doit contacter le chef de l'équipage de garde en vol ou tout autre représentant désigné par l'entreprise, afin de répondre à la nécessité d'acheter des produits essentiels. Une note de frais accompagnée de justificatifs doit être soumise pour le remboursement.

ARTICLE 46 – VACANCES, VACANCES STATUTAIRES ET ODG

46-1 VACANCES

46-1.01 L'allocation de vacances d'un membre du personnel de cabine est établie en fonction des années de service continu accomplies au sein de l'entreprise. L'attribution de vacances est calculée au prorata d'une année partielle de service au sein de l'entreprise.

46-1.02 L'allocation de vacances annuelles du personnel de cabine s'établit selon les modalités suivantes :

- a) au cours des trois (3) premières années d'emploi, le personnel de cabine reçoit deux (2) semaines de vacances par année;
- b) au début de la quatrième (4^e) année d'emploi jusqu'à la fin de la sixième (6^e) année d'emploi, le personnel de cabine reçoit trois (3) semaines de vacances par année;
- c) au début de la septième (7^e) année d'emploi, le personnel de cabine reçoit quatre (4) semaines de vacances par année.

46-1.03 Les vacances du personnel de cabine à temps plein sont accumulées et attribuées en heures de crédit et calculées à chaque période de paie. Les membres du personnel de cabine reçoivent cette accumulation à chaque période de paie pendant laquelle ils sont actifs. Un membre du personnel de cabine qui est inactif pendant toute la période de paie ne reçoit pas d'accumulation; toutefois, si le membre du personnel de cabine est actif au moins un (1) jour pendant la période de paie, l'accumulation complète pour cette période de paie est accordée.

46-1.04 Les congés annuels du personnel de cabine à temps partiel sont accumulés et payés à chaque période de paie. Les vacances prévues pour le personnel de cabine à temps partiel ne sont pas rémunérées.

Temps de vacances disponible	Pourcentage de la rémunération des vacances
2 semaines par année	4 %
3 semaines par année	6 %
4 semaines par année	8 %

46-2 JOURS FÉRIÉS

46-2.01 L'entreprise observe dix (10) « jours fériés » définis comme suit :

- les neuf (9) jours fériés définis en vertu du Code canadien du travail;
- le congé civique.

46-2.02 Si un jour férié supplémentaire est proclamé par le gouvernement fédéral, ce jour férié remplace le congé civique. Nonobstant la phrase précédente, le personnel de cabine ne bénéficiera en aucun cas de moins de jours fériés que tout autre groupe d'employés de l'entreprise. Aux fins de la soumission de demandes, les jours fériés sont attribués le 1^{er} janvier de chaque année civile. Le personnel de cabine doit soumissionner ces dix (10) jours fériés dans une année civile conformément à l'article 46-4 ci-dessous.

46-2.03 Pour un membre du personnel de cabine nouvellement embauché, à partir de la date d'embauche jusqu'à la fin de l'année civile en cours, les jours fériés seront calculés au prorata et seront planifiés par le service d'affectation des équipages.

46-2.04 Le personnel de cabine en statut d'inactivité, quel qu'il soit, perd son droit aux jours fériés qui ont eu lieu pendant qu'il était en statut d'inactivité, et il n'accumule pas de crédit de jours fériés pendant son absence. Après son retour de l'état d'inactivité, les jours fériés seront rattrapés.

46-2.05 Un (1) jour férié correspond à quatre heures et demie (4,5) de crédit pour le personnel de cabine à temps plein et à trois heures et quart (3,25) de crédit pour le personnel de cabine à temps partiel.

REMARQUE : Statut de temps partiel soumissionnable à partir du 1^{er} janvier 2022

46-3 VALEUR DU CRÉDIT DE VACANCES

46-3.01 Un jour de vacances correspond à un crédit de quatre heures et demie (4,5).

46-4 SOUMISSION DE DEMANDES DE VACANCES

REMARQUE : En vigueur au plus tard en septembre 2021 pour les demandes de vacances de 2022.

46-4.01 Il y aura deux (2) tours pour la soumission de demandes de vacances.

46-4.02 Le personnel de cabine soumettra toutes ses préférences en matière de semaines de vacances individuelles pour chaque tour

d'appel d'offres.

- 46-4.03 Tous les membres du personnel de cabine doivent soumettre des demandes de vacances en fonction de leur base d'affectation, de leur classification et des qualifications relatives aux aéronefs.
- 46-4.04 Le personnel de cabine pourra soumettre une demande d'attribution de jours fériés de la même manière qu'il procède pour soumettre une semaine de vacances.
- 46-4.05 Le 1^{er} septembre de chaque année, l'entreprise affiche un avis indiquant le nombre total de semaines de vacances disponibles pour l'année suivante et l'appel d'offres commence le 8 septembre, date limite de soumission.
- 46-4.06 Les résultats du premier tour seront publiés et envoyés au comité d'examen des calendriers au cours des deux (2) jours ouvrables suivants.
- 46-4.07 Le personnel de cabine peut contester une attribution de vacances auprès du comité d'examen des horaires dans les cinq (5) jours civils suivant la publication des attributions de vacances du premier tour. Le comité d'examen des horaires disposera de cinq (5) jours civils après la clôture de cette période pour rendre une décision finale.
- 46-4.08 Le deuxième tour de l'appel d'offres pour les demandes de vacances commence après que le comité d'examen des horaires a rendu ses décisions finales sur les différends du premier tour. Le deuxième tour d'appel d'offres pour les demandes de vacances sera en cours pendant sept (7) jours civils.
- 46-4.09 Les résultats du second tour seront publiés et envoyés au comité d'examen des horaires dans les deux (2) jours ouvrables suivant la clôture des demandes de vacances du deuxième tour.
- 46-4.10 Le personnel de cabine peut contester une attribution de vacances auprès du comité d'examen des horaires dans les cinq (5) jours civils suivant la publication des attributions de vacances du deuxième tour. Le comité d'examen des horaires disposera de cinq (5) jours civils après la clôture de cette période pour rendre une décision finale.
- 46-4.11 L'attribution définitive des vacances sera publiée après que le comité d'examen des horaires aura rendu sa décision finale sur les différends du deuxième tour.

46-5 ATTRIBUTION DES VACANCES

- 46-5.01 Les vacances sont accordées par ancienneté, sous réserve des

dispositions de l'article 46-4.03 ci-dessus. 46-5.02 Le premier tour d'attribution des vacances comprendra deux vagues. Dans le cadre de la première vague, le personnel de cabine le plus ancien se verra attribuer seulement jusqu'à trois (3) semaines de vacances de son allocation, à condition qu'il ait inscrit suffisamment de préférences pendant le processus de demande. Le personnel de cabine ayant l'ancienneté suivante se verra alors attribuer jusqu'à trois (3) semaines de vacances de la même manière, jusqu'à ce que le personnel de cabine possédant le moins d'ancienneté ait suivi le processus.

46-5.03 Lors de la deuxième vague du premier tour, le personnel de cabine le plus ancien se verra alors attribuer le reste de ses vacances, à condition que le personnel de cabine ait inscrit suffisamment de préférences lors du processus de demande. Le personnel de cabine le plus ancien suivant se verra alors attribuer le reste de ses vacances selon le même processus.

46-5.04 Le personnel de cabine qui n'a pas soumis suffisamment de préférences ou qui a des semaines de vacances non attribuées après le premier tour peut participer au deuxième tour d'attribution des vacances et soumettre ses préférences. Le processus du deuxième tour d'attribution des vacances suivra le même processus que celui du premier tour jusqu'à ce que tous les membres du personnel de cabine aient reçu le reste de leur allocation de vacances.

46-5.05 Le personnel de cabine qui n'a pas soumis suffisamment de préférences pour se voir attribuer le reste de son allocation de vacances au deuxième tour se verra attribuer des semaines de vacances par l'entreprise à partir des semaines de vacances restantes disponibles.

46-6 TRANSFÉRABILITÉ DES VACANCES

46-6.01 Lorsque le personnel de cabine se voit attribuer ou affecter à une nouvelle base d'affectation, une nouvelle classification ou un nouveau type d'aéronef, le personnel de cabine doit conserver les vacances qui lui ont été attribuées ou assignées. Si les vacances accordées au personnel de cabine entrent en conflit avec les exigences opérationnelles, l'entreprise peut contacter le personnel de cabine pour modifier ses vacances. Toute modification de ce type doit se faire avec l'accord du personnel de cabine.

46-7 ATTRIBUTION DE VACANCES NON UTILISÉES

46-7.01A Le personnel de cabine peut demander une modification des

semaines de vacances qui lui sont accordées en envoyant un courriel au service de planification des équipages. Le service de planification des équipages examinera toutes les demandes et pourra accorder la demande en fonction des exigences opérationnelles et selon le principe du premier arrivé, premier servi.

46-8 ÉCHANGES DE VACANCES

46-8.01 Un personnel de cabine peut demander à échanger une ou plusieurs semaines de vacances avec un autre personnel de cabine qui se trouve dans la même base d'affectation, la même classification et le même type d'aéronef, à condition qu'il détienne la formation requise. Le personnel de cabine doit soumettre une demande d'échange de semaine(s) de vacances par courriel au service de planification des équipages au plus tard à la clôture des offres un (1) mois avant le mois où les vacances ont lieu.

46-9 VACANCES ET JOUR(S) DE CONGÉ GARANTI(S)

46-9.01 Une (1) semaine de vacances pour le personnel de cabine comprend cinq (5) jours consécutifs et commence à 1 h, heure locale de la base d'affectation du premier jour de congé.

46-9.02 Si un membre du personnel de cabine le désire, il peut se voir accorder jusqu'à deux (2) jours de congé garantis à joindre à chacun des blocs de vacances qui lui ont été accordés. Les jours de congé garantis peuvent être placés soit avant, soit après, soit de part et d'autre de chaque bloc de vacances. Ces jours de congé garantis ne sont pas payés, ne sont pas assortis de crédits et contribuent au nombre normal de jours de congé prévus dans une période d'affectation des équipages mensuelle.

46-10 RAPPROCHEMENT DES VACANCES

46-10.01 Sauf disposition contraire de la présente convention, un membre du personnel de cabine qui est en congé de maladie, qui passe d'un congé de maladie à un congé d'invalidité de courte durée (ICD) ou d'invalidité de longue durée (ILD) ou à des indemnités pour accident du travail (IAT), ou à tout autre congé, et qui dispose de jours de vacances accumulés mais non utilisés, verra ces jours soit réaffectés à une nouvelle période de vacances à son retour au travail, soit payés au personnel de cabine au cours du processus de rapprochement de fin d'année de l'entreprise.

46-10.02A Le personnel de cabine qui a pris plus de jours de vacances qu'il n'en a mérité aura la possibilité, lors du processus de rapprochement de fin d'année de l'entreprise, de rembourser l'excédent soit en une somme forfaitaire, soit par une déduction

salariale de l'entreprise en plusieurs versements, soit par une réduction du même nombre de jours de vacances sur les droits restants de l'année en cours.

ARTICLE 47 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

47-1 MISE EN DISPONIBILITÉ

- 47-1.01 L'entreprise doit informer le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours civils avant la date d'entrée en vigueur prévue de la mise en disponibilité.
- 47-1.02 Le personnel de cabine en congé ne doit pas être exclu de la liste d'ancienneté principale à cette fin.
- 47-1.03 Avant toute mise en disponibilité, tous les postes excédentaires sont, dans la mesure du possible, traités d'abord au moyen des mesures suivantes du plan d'adaptation :
- congé autorisé sans solde, conformément à l'article 21 – Congés autorisés;
 - mise en disponibilité volontaire.
- 47-1.04 Dans les sept (7) jours civils suivant la remise de l'avis prévu à l'article 47-1.01, les parties se rencontrent pour discuter des modifications possibles à apporter au programme de congé autorisé sans solde ou des mises en disponibilité volontaires. Toute modification du programme de congé autorisé sans solde doit faire l'objet d'un accord mutuel écrit entre les deux parties. Ces discussions n'empêcheront pas ou ne retarderont pas l'entreprise de procéder à des mises en disponibilité.
- 47-1.05 En cas de mise en disponibilité du personnel de cabine, les mises en disponibilité se feront par base d'affectation, par ordre d'ancienneté inverse, en commençant par le personnel de cabine ayant le moins d'ancienneté dans la base d'affectation concernée, sous réserve de la classification et des qualifications relatives aux aéronefs.
- 47-1.06 Le personnel de cabine mis en disponibilité a droit à des avantages sociaux conformément aux conditions du régime d'avantages sociaux de l'entreprise.
- 47-1.07 En cas de mise en disponibilité, le personnel de cabine reçoit le paiement des vacances acquises.

47-2 FERMETURE DE LA BASE D'AFFECTATION

- 47-2.01 L'entreprise accepte d'informer officiellement le Syndicat par écrit quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date prévue de fermeture de la base d'affectation, avant de fermer toute base d'affectation active.
- 47-2.02 L'entreprise et le syndicat reconnaissent l'importance de se rencontrer avant la fermeture d'une base d'affectation. Le but de cette réunion consiste à discuter des options permettant de minimiser l'impact sur le personnel de cabine concerné, à discuter de la manière dont le processus de rationalisation se déroulera et à

examiner la liste d'ancienneté principale actuelle.

47-2.03 En cas de fermeture d'une base d'affectation, l'entreprise peut exiger que le personnel de cabine soit muté vers une autre base d'affectation, selon la liste d'ancienneté principale. Cette mutation et tous les frais de réinstallation seront conformes à l'article 48 – Réinstallation.

47-3 AVIS DE MISE EN DISPONIBILITÉ

7-3.01 L'entreprise enverra les avis de mise en disponibilité ou les indemnités de préavis au personnel de cabine concerné au moins quatorze (14) jours civils avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité, par courriel, à son adresse électronique de l'entreprise.

47-3.02 La période de préavis prévue aux articles 47-1.01 et 47-3. 01 ne s'applique pas en cas de circonstances indépendantes de la volonté de l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter, un cas de force majeure, une grève ou un lockout de tout autre groupe d'employés de l'entreprise ou d'employés de tout transporteur aérien opérant pour le compte de l'entreprise, une urgence nationale, une révocation involontaire du ou des certificats d'exploitation de l'entreprise, l'immobilisation au sol d'un nombre important d'aéronefs de la société, une réduction des activités de la société résultant d'une diminution de l'approvisionnement en carburant disponible causée par une mesure gouvernementale ou par l'incapacité des fournisseurs commerciaux à répondre aux demandes de l'entreprise, ou l'indisponibilité de plusieurs aéronefs dont la livraison est prévue.

47-4 SUPPLANTATION

47-4.01 En cas de mise en disponibilité, le personnel de cabine est mis en disponibilité à la base d'affectation touchée ou peut choisir de supplanter le personnel de cabine le moins ancien sur la liste d'ancienneté principale d'une autre base d'affectation, à condition que le personnel de cabine supplanté dispose de la classification et des qualifications en matière d'aéronefs nécessaires pour effectuer le travail requis.

47-4.02 Le personnel de cabine qui choisit de supplanter un personnel de cabine subordonné doit informer l'entreprise par écrit de son intention dans un délai de sept (7) jours civils à compter de la date à laquelle l'entreprise envoie au personnel de cabine le courriel contenant l'avis de mise en disponibilité.

47-4.03 Le personnel de cabine qui supprime un autre personnel de cabine subordonné sera tenu de se présenter au travail à la date de présentation au travail précisée par l'entreprise, qui ne sera pas antérieure à quatorze (14) jours civils après la date à laquelle le personnel de cabine a informé l'entreprise conformément à

l'article 47-4.02 ci-dessus.

47-4.04 Un membre du personnel de cabine qui supplante un autre membre du personnel ne conservera pas de droits de rappel à la base d'affectation touchée.

47-4.05 Tous les frais de réinstallation associés à la supplantation dans une autre base d'affectation sont à la charge du personnel de cabine procédant à la supplantation.

47-5 RAPPEL

47-5.01 Lorsqu'un poste devient vacant au sein d'une base d'affectation, le personnel de cabine mis en disponibilité de la base d'affectation touchée sera rappelé en premier, par ordre d'ancienneté, à condition que le personnel de cabine dispose de la classification et des qualifications en matière d'aéronefs nécessaires pour effectuer le travail requis.

47-5.02 Un avis écrit de rappel (« Avis de rappel ») sera transmis par courriel à la plus récente adresse électronique fournie à l'entreprise. L'objet du courriel doit clairement porter la mention « Avis de rappel ». Le personnel de cabine est réputé avoir reçu l'avis de rappel à la date à laquelle l'entreprise transmet le courriel au personnel de cabine. Le courriel doit être configuré de manière à transmettre un « accusé de réception ».

47-5.03 Un membre du personnel de cabine mis en disponibilité doit communiquer ses coordonnées à l'entreprise, y compris son adresse courriel personnelle, et il doit s'assurer que ses coordonnées dans le dossier demeurent à jour durant la mise en disponibilité. Le personnel de cabine qui ne maintient pas une adresse courriel valide auprès de l'entreprise sera réputé avoir reçu un avis en bonne et due forme dès qu'il aura été livré à la dernière adresse courriel figurant au dossier et n'aura pas droit à la préférence en cas de rappel s'il ne se conforme pas à cette exigence.

47-5.04 Un membre du personnel de cabine qui est rappelé à l'emploi dispose de sept (7) jours civils à compter de la date à laquelle l'entreprise a transmis le courriel contenant l'avis de rappel pour indiquer par écrit à l'entreprise s'il accepte ou refuse l'avis de rappel. Le personnel de cabine qui ne répond pas à l'entreprise par écrit au cours de ce délai sera considéré comme ayant refusé l'avis de rappel et ne sera plus employé par l'entreprise.

47-5.05 Si, dans des circonstances exceptionnelles, l'entreprise a besoin de personnel de cabine supplémentaire à court terme et ne peut pas accorder au personnel de cabine sept (7) jours civils pour répondre à l'avis de rappel conformément à l'article 47-5.04 ci-dessus, le personnel de cabine disposera de quarante-huit (48) heures à compter de la date d'envoi du courriel au personnel de cabine pour

répondre à l'entreprise.

Le courriel doit être configuré de manière à transmettre un « accusé de réception ». Le personnel de cabine ne perdra pas ses droits de rappel s'il n'est pas disposé à accepter le rappel à court terme parce qu'il n'est pas en mesure de se présenter à la date prévue.

47-5.06 Si le personnel de cabine est rappelé à sa base d'affectation, il peut refuser un avis de rappel et conserver son statut de mise en disponibilité, à condition qu'il y ait, à sa base d'affectation, des membres du personnel de cabine occupant un poste moins élevé dans la même classification et possédant les mêmes qualifications en matière d'aéronefs qui demeurent en disponibilité. Une fois que tous les membres du personnel de cabine subordonnés ont été rappelés, le personnel de cabine doit accepter le rappel à sa base d'affectation concernée, sinon il sera considéré comme n'étant plus employé par l'entreprise.

47-5.07 Le personnel de cabine qui accepte un avis de rappel à sa base d'affectation concernée doit se présenter au travail à la date précisée dans l'avis de rappel, soit au plus tôt quatorze (14) jours civils après la date à laquelle le personnel de cabine accepte l'avis de rappel, faute de quoi il sera considéré comme n'étant plus employé par l'entreprise.

47-5.08 Si la liste de rappel d'une base d'affectation a été épuisée et qu'il reste un ou des postes vacants au sein de cette base d'affectation, l'entreprise doit offrir le rappel à un membre du personnel de cabine d'une autre base d'affectation. Si un membre du personnel de cabine est rappelé dans une autre base d'affectation que sa base d'affectation concernée, il a la possibilité d'accepter ou de refuser l'avis de rappel. Si un membre du personnel de cabine accepte un avis de rappel dans une autre base d'affectation, il doit se présenter au travail à la date précisée dans l'avis de rappel, qui ne sera pas antérieure à quatorze (14) jours civils suivant la date d'acceptation de l'avis de rappel, ou le membre du personnel de cabine sera considéré comme n'étant plus employé par l'entreprise. Le personnel de cabine qui accepte un rappel dans une autre base d'affectation est retiré de la liste de rappel. Si le personnel de cabine refuse un avis de rappel à une autre base d'affectation par écrit à l'entreprise, il conservera son statut de mise en disponibilité.

47-5.09 Tous les frais de réinstallation associés à l'acceptation volontaire d'un rappel dans une autre base d'affectation, conformément à l'article 47-5.08 ci-dessus, sont à la charge du personnel de cabine.

47-5.10 Le personnel de cabine continue d'accumuler de l'ancienneté pendant la période de mise en disponibilité. Le service accompli au sein de l'entreprise n'est pas pris en compte dans le calcul des droits aux vacances, des congés de maladie et de la progression de la rémunération durant la période de mise en disponibilité. Les droits de

rappel prendront fin trois (3) ans après la date de la première mise en disponibilité.

47-5.11 Le personnel de cabine dont les qualifications ont expiré pendant la mise en disponibilité doit se qualifier à nouveau aux frais de l'entreprise au moment du rappel.

ARTICLE 48 – DÉMÉNAGEMENT

48-1 RÉINSTALLATION AUX FRAIS DE L'ENTREPRISE

48-1.01 L'entreprise ne fournira une aide à la réinstallation au personnel de cabine que lorsque l'entreprise fermera une base d'affectation et que le personnel de cabine devra être muté vers une autre base d'affectation.

48-2 CRITÈRES DE RÉINSTALLATION AUX FRAIS DE L'ENTREPRISE

48-2.01 Les frais de réinstallation admissibles seront payés par l'entreprise à condition que le personnel de cabine déménage physiquement et à toutes fins utiles sa résidence principale désignée à sa nouvelle base d'affectation et que toutes les conditions suivantes soient satisfaites :

- a) la réinstallation se fait à partir d'une résidence principale désignée située en dehors d'un rayon de 160 km de la nouvelle base d'affectation;
- b) la réinstallation se fait vers une résidence principale désignée située dans un rayon de 160 km de la nouvelle base d'affectation (rayon de réinstallation);
- c) la distance entre l'ancienne résidence principale désignée et la nouvelle résidence principale désignée est d'au moins 80 km;
- d) le personnel de cabine déménage sa résidence principale désignée au plus tard douze (12) mois après son entrée en service à la nouvelle base d'affectation.

48-3 SERVICES DE RÉINSTALLATION

48-3.01 L'entreprise doit fournir les services d'un prestataire de services de réinstallation conformément à la politique de réinstallation des membres d'équipage de l'entreprise. Le personnel de cabine sera affecté à un conseiller en services de réinstallation pendant toute la durée de la réinstallation. Le personnel de cabine admissible doit gérer les réinstallations par l'intermédiaire du prestataire de services de réinstallation de l'entreprise.

48-4 AIDE À LA RÉINSTALLATION

48-4.01 Le maximum de tous les coûts de réinstallation connexes ne doit pas dépasser un total de quarante mille dollars (40 000 \$) pour les coûts de réinstallation et de douze mille cinq cents dollars (12 500 \$) pour les droits de

cession immobilière.

- 48-4.02 Les frais de réinstallation admissibles ne seront remboursés que si le personnel de cabine soumet un reçu détaillé pour chaque article applicable à l'administrateur des réinstallations. Les dépenses doivent être présentées dans les six (6) mois suivant l'emménagement dans la nouvelle résidence principale désignée.
- 48-4.03 Si le personnel de cabine loue une résidence principale désignée, les frais payés en raison de la résiliation anticipée du bail de la résidence principale désignée du personnel de cabine seront remboursés jusqu'à concurrence de trois (3) mois de loyer. Tout montant facturé pour des dommages au bien loué ne sera pas couvert par l'entreprise.
- 48-4.04 L'entreprise prend en charge les frais de réinstallation d'un (1) véhicule qui est soit déplacé, expédié ou conduit. Si une voiture est conduite aux fins de réinstallation, le personnel de cabine est remboursé conformément aux taux de l'allocation automobile de l'Agence du revenu du Canada.
- 48-4.05 L'entreprise paiera les frais de réinstallation d'un maximum de quatorze mille (14 000) livres d'articles ménagers du personnel de cabine. Le déménagement des ménages comprendra l'emballage, l'expédition et l'entreposage des biens pour une durée maximale de trente (30) jours civils. Seules les réinstallations vers et depuis des résidences canadiennes seront couvertes.
- 48-4.06 L'entreprise fournira un voyage de recherche de logement et remboursera les coûts raisonnables conformément à la politique de réinstallation des membres d'équipage de l'entreprise. Le voyage de recherche de logement doit être effectué pendant les jours de congé personnels du personnel de cabine et ne constituera pas du temps de vol cale à cale ou du temps rémunéré.

48-5 CONGÉS AUX FINS DE RÉINSTALLATION

- 48-5.01 Le personnel de cabine qui a droit à une aide à la réinstallation reçoit cinq (5) jours de congés payés consécutifs garantis.
- 48-5.02 Le personnel de cabine doit soumettre sa demande de congé susmentionné à l'entreprise, au moins soixante-douze (72) heures avant la clôture des soumissions mensuelles pour le mois au cours duquel les congés demandés ont lieu.

48-5.03 Si une demande est faite après le délai ci-dessus, la demande sera accordée sous réserve des exigences opérationnelles ou à un autre moment convenu mutuellement.

48-5.04 La prise en charge de vols supplémentaires pendant ces jours de congé ne sera pas autorisée ni offerte.

48-6 DOCUMENTS DE PREUVE DE RÉINSTALLATION

48-6.01 Le personnel de cabine devra fournir la preuve de sa réinstallation, y compris, mais sans s'y limiter, les documents relatifs aux baux et aux biens immobiliers, le cas échéant.

48-7 RÉCUPÉRATION DES FRAIS DE RÉINSTALLATION PAYÉS PAR L'ENTREPRISE

48-7.01 Tout membre du personnel de cabine ayant reçu une indemnité de réinstallation qui quitte son emploi auprès de l'entreprise pour quelque raison que ce soit dans les douze (12) mois suivant sa réinstallation sera tenu de rembourser l'entreprise au prorata du temps restant à la période d'amortissement.

ARTICLE 49 – INDEMNITÉ DE DÉPART

49-1.01 L'entreprise doit fournir au personnel de cabine, qui compte au moins trois (3) mois d'emploi continu au sein de l'entreprise et dont l'emploi prend fin en raison de réductions de personnel, le préavis de licenciement minimum ou l'indemnité de départ tenant lieu de préavis requis en vertu de la partie III, section X du *Code canadien du travail*, tel qu'il peut être modifié.

49-1.02 En plus de l'avis de licenciement ou de l'indemnité de départ tenant lieu de préavis énoncé à l'article 49-1.01 ci-dessus, un membre du personnel de cabine qui a accompli au moins vingt-quatre (24) mois d'emploi continu au sein de l'entreprise et dont l'emploi prend fin à la suite d'une réduction de personnel a également le droit de recevoir l'une (1) des indemnités de départ suivantes :

Option 1 :

cinq (5) jours de salaire pour chaque année complète d'emploi continu du personnel de cabine auprès de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de sa cessation d'emploi, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de salaire.

Option 2 :

- deux (2) jours de salaire pour chaque année complète d'emploi continu du personnel de cabine auprès de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de sa cessation d'emploi, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de salaire, ou cinq (5) jours de salaire, selon le plus élevé des deux montants;
- un (1) an d'indemnités de voyage en réserve à l'aéroport de l'entreprise pour le personnel de cabine, son compagnon de voyage désigné et ses personnes à charge admissibles pour chaque année complète d'emploi continu du personnel de cabine à l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de sa cessation d'emploi.

49-1.03 Aux fins du présent article 49 – Indemnité de départ, une « journée de salaire » correspond à quatre (4) heures de crédits.

49-1.04 L'utilisation des avantages de voyage de l'entreprise par un membre du personnel de cabine, ou par ses personnes à charge admissibles ou ses compagnons de voyage désignés, est régie par la politique sur les privilèges de voyage de l'entreprise et doit être conforme à celle-ci.

49-1.05 Le personnel de cabine dont l'emploi au sein de l'entreprise prend fin à la suite d'une réduction de personnel n'a droit à aucun préavis de licenciement, à aucune indemnité de licenciement tenant lieu de préavis, à aucune indemnité de départ, ni à aucun autre salaire ou droit en dehors de ce qui est précisé au présent article 49 – Indemnité de départ.

ARTICLE 50 – JURIDIQUE

50-1 DÉFENSE ET INDEMNISATION

50-1.01 L'entreprise fournira, sans frais au personnel de cabine, un conseiller juridique pour défendre le personnel de cabine et sa succession s'ils sont nommés comme défendeurs par un demandeur dans une procédure judiciaire qui se rapporte à ou découle d'un acte ou d'une omission du personnel de cabine survenu dans l'exercice de toute fonction requise au service de l'entreprise, à condition que le personnel de cabine ait agi dans le cadre de ces fonctions. L'entreprise protégera également le personnel de cabine et le dégagera de toute responsabilité en cas de jugement rendu contre lui à la suite d'une telle procédure judiciaire.

50-1.02 Les obligations de l'entreprise telles qu'elles sont énoncées à l'article 50-1.01 ci-dessus ne s'appliquent pas si le personnel de cabine ne fournit pas à l'entreprise un avis en temps utile de la procédure judiciaire dont il fait l'objet.

50-1.03 Les obligations de l'entreprise telles qu'elles sont énoncées à l'article 50-1.01 ne s'appliquent pas non plus à toute procédure judiciaire engagée par l'entreprise à l'encontre du personnel de cabine ou qui concerne ou découle d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave de la part du personnel de cabine.

50-2 CONGÉ DE COMPARUTION

50-2.01 Si un membre du personnel de cabine reçoit une assignation ou une citation à comparaître devant un tribunal (à condition que ce soit pour un motif lié à l'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise), il est retiré de l'horaire et bénéficie d'une protection salariale pour la ou les dates de comparution requises.

50-2.02 Pendant un congé pour comparution devant le tribunal, le personnel de cabine doit :

- a) maintenir tous les avantages actifs en matière de santé, de soins dentaires, d'assurance invalidité, d'assurance-vie facultative de l'employé/conjoint, d'assurance-vie de l'employé/des personnes à charge et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, conformément aux conditions des régimes d'avantages sociaux de l'entreprise et
- b) maintenir les privilèges de voyage conformément à la politique de l'entreprise sur les privilèges de voyage.

- 50-2.03 Si un membre du personnel de cabine reçoit une assignation ou une citation à comparaître devant un tribunal pour un motif non lié à son emploi au sein de l'entreprise, il sera retiré de l'horaire et bénéficiera d'un congé sans solde pour les dates de comparution devant le tribunal, à moins qu'il ne soit en mesure d'échanger le ou les jumelages conflictuels ou de déplacer sa ou ses dates de comparution.
- 50-2.04 Un membre du personnel de cabine qui est cité à comparaître ou assigné à comparaître devant un tribunal et qui doit être libéré du travail fournira une copie de la citation à comparaître ou de l'assignation à comparaître à son responsable du développement et de la performance, ou à toute autre personne désignée par l'entreprise, dès que possible après l'avoir reçue.
- 50-2.05 Sauf disposition contraire de la présente convention, l'entreprise ne paie pas le temps pendant lequel le personnel de cabine est absent de son travail en raison d'une procédure judiciaire engagée contre l'entreprise.

ARTICLE 51 – L'IMPRESSION DE L'ACCORD

51-1 GÉNÉRALITÉS

51-1.01 La présente convention est imprimée en français et en anglais et les frais d'impression sont partagés à parts égales entre l'entreprise et le syndicat. Le format du livret sera soumis à un accord mutuel entre le syndicat et l'entreprise.

51-1.02 Au moment de la ratification de cette première convention collective, le syndicat fera une demande unique auprès de ses membres afin de déterminer le nombre d'exemplaires requis dans chaque langue. Chaque membre du personnel de cabine aura droit à un (1) exemplaire de la convention collective en anglais ou en français. Le personnel de cabine n'est pas tenu de prendre un exemplaire imprimé.

51-1.03 En plus des exemplaires imprimés en vertu de l'article 51-1.02 ci-dessus, il y aura cent (100) exemplaires supplémentaires en français et trois cents (300) exemplaires en anglais.

51-1.04 La relecture de la présente convention par l'entreprise et le syndicat sera achevée au plus tard soixante (60) jours civils après la date de ratification de la présente convention.

51-1.05 L'entreprise doit, dès que possible, distribuer la version imprimée de la présente convention collective du syndicat à chaque base d'affectation, à la demande du syndicat.

51-1.06 L'entreprise fournira la présente convention sous forme électronique, et elle sera accessible à partir du dispositif de l'équipage de cabine.

51-2 TRADUCTION DE LA PRÉSENTE CONVENTION

51-2.01 L'entreprise traduira la présente convention dans la langue de négociation dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de l'impression de la présente convention. Par la suite, le syndicat disposera de soixante (60) jours civils pour examiner la traduction de l'entreprise.

51-2.02 Une fois l'examen terminé, le syndicat et l'entreprise se rencontreront pour résoudre tout désaccord en suspens concernant la traduction. Lorsque les différences ne peuvent être résolues dans le cadre de ce processus, la langue dans laquelle la présente convention a été négociée prévaudra.

ARTICLE 52 – DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

52-1.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} mars 2021 et reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025 à minuit.

52-1.02 La présente convention se renouvellera sans modification à chaque année subséquente, à moins qu'un avis de négociation écrit ne soit signifié par l'une ou l'autre des parties dans les quatre (4) mois civils précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention.

LETTRE D'ACCORD n° 1 – MISE EN ŒUVRE DU SYSTÈME D'APPEL D'OFFRES PRÉFÉRENTIEL FONDÉ SUR L'ANCIENNETÉ

Au cours des négociations collectives actuelles, les parties ont discuté du plan de transition d'un système d'appel d'offres préférentiel fondé sur l'équité à un système d'appel d'offres préférentiel fondé sur l'ancienneté, dont les paramètres sont décrits à l'article 34 – Affectation des équipages. Les parties reconnaissent qu'une telle transition constitue un profond remaniement de la façon dont le personnel de cabine soumet ses horaires mensuels et l'entreprise accepte de travailler en collaboration avec les représentants syndicaux du comité d'examen des horaires tout au long de la période de transition. En outre, l'entreprise s'engage à former le comité d'examen des horaires sur le fonctionnement du système d'appels d'offres préférentiel fondé sur l'ancienneté, afin qu'il puisse s'acquitter de ses fonctions conformément à l'article 34 – Affectation des équipages (34-2.02).

Dans les six (6) mois suivant immédiatement la date de ratification de la présente convention collective, les parties discuteront de la possibilité de mettre en œuvre les éléments ci-dessous dans le cadre du système d'appels d'offres préférentiel fondé sur l'ancienneté.

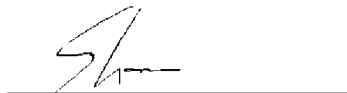
1. Option d'offres de réserve du matin ou du soir
2. Option d'offres par numéro de jumelage
3. Offre permanente
4. Préférence pour l'option d'offres de réserve

Il est entendu que ces discussions ne doivent pas retarder la capacité de l'entreprise à mettre en œuvre le système préférentiel fondé sur l'ancienneté dans les délais convenus de la convention collective. Si l'un des éléments ci-dessus est inclus, les parties conviennent de se réunir pour modifier la ou les dispositions appropriées de la convention collective.

Dans les six (6) mois suivant la mise en œuvre complète du système d'appels d'offres préférentiels fondé sur l'ancienneté, l'entreprise s'engage à rencontrer le syndicat afin de revoir les échéanciers établis à l'article 34 – Affectation des équipages (34-2.01).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente lettre d'accord n°1 ce 20^e jour de février 2020 à Calgary, en Alberta.

POUR L'ENTREPRISE



Shane Carson
Directeur, Services aux équipages

POUR LE SYNDICAT



Chris Rauenbusch
Président, section
locale 4070 du SCFP

LETTRE D'ACCORD n° 2 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

Nonobstant l'article 47 – Mise en disponibilité et rappel, l'entreprise peut, avant d'exercer son droit d'embaucher des candidats externes possédant les qualifications linguistiques requises, rencontrer le syndicat pour discuter de la possibilité de modifier l'ordre de mise en disponibilité et de rappel établi à l'article 47 – Mise en disponibilité et rappel en fonction des qualifications linguistiques requises.

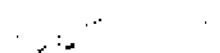
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente Lettre d'accord n°2 ce 20^e jour de février 2020 à Calgary, en Alberta.

POUR L'ENTREPRISE



Jason Begley
Directeur, Relations de travail

POUR LE SYNDICAT



Chris Rauenbusch,
Président, section
locale 4070 du SCFP

**LETTRE D'ACCROD n° 3 – DROITS DE RAPPEL PROLONGÉS
POUR LE PERSONNEL MIS EN DISPONIBILITÉ EN RAISON DE
LA COVID-19**

Nonobstant l'article 47 – Mise en disponibilité et rappel, un membre du personnel de cabine qui a été mis en disponibilité en raison de la pandémie de COVID-19 continuera de bénéficier de droits de rappel pendant une période totale de cinq (5) ans à compter de la date à laquelle il a commencé à bénéficier d'un congé pour manque de travail ou d'une mise en disponibilité.

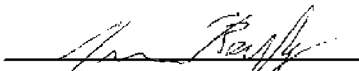
Cette prolongation des droits de rappel du personnel de cabine ne s'applique pas au personnel de cabine qui est mis en disponibilité après l'anniversaire de deux (2) ans de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutes les autres questions relatives aux droits de rappel du personnel de cabine auprès de l'entreprise sont régies par la présente convention après son entrée en vigueur.

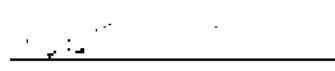
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente Lettre d'accord n°3 le 18^e jour d'août 2020 à Calgary, en Alberta.

POUR L'ENTREPRISE

POUR LE SYNDICAT



Jason Begley
Directeur, Relations de travail



Chris Rauenbusch,
Président, section
locale 4070 du SCFP

**LETTRE D'ACCORD n° 4 – PROLONGATION UNIQUE DES
PRIVILÈGES DE VOYAGE EN ATTENTE : PERSONNEL DE
CABINE MIS EN DISPONIBILITÉ**

À titre d'exception limitée et unique en raison de la pandémie de COVID-19, l'entreprise accordera au personnel de cabine mis en disponibilité des privilèges de voyage en attente à l'aéroport jusqu'au 31 décembre 2022. Jusqu'au 31 décembre 2022, les membres du personnel de cabine mis en disponibilité peuvent utiliser les privilèges de voyage en attente à l'aéroport pour eux-mêmes, ainsi que pour leurs compagnons de voyage désignés, leurs personnes à charge admissibles et leurs parents, conformément à la politique sur les privilèges de voyage de l'entreprise, telle qu'elle peut être modifiée. La priorité d'embarquement en attente à l'aéroport doit correspondre au code de priorité des employés retraités ou en fin de carrière et de leurs représentants.

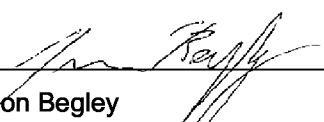
Le personnel de cabine mis en disponibilité n'a pas droit à d'autres formes de privilèges de voyage offerts par l'entreprise. Les privilèges de voyage auxquels ils n'auront pas accès comprennent, sans s'y limiter, les voyages confirmés à demi-tarif, les voyages à laissez-passer d'invité, les rabais Vacances WestJet et les voyages intercompagnies.

L'utilisation des avantages de voyage de l'entreprise par le personnel de cabine, ou par leurs personnes à charge admissibles ou leurs compagnons de voyage désignés, est régie par la politique sur les privilèges de voyage de l'entreprise et doit être conforme à celle-ci, telle qu'elle peut être modifiée.

Cette LA n° 4 expire à la fin de la journée du 31 décembre 2022 et n'est plus en vigueur après cette date.


EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente Lettre d'accord n°4 ce 28^e jour de février 2021 à Calgary, en Alberta.

POUR L'ENTREPRISE



Jason Begley
Directeur, Relations de travail

POUR LE SYNDICAT



Chris Rauenbusch
Président, section
locale 4070 du SCFP

LETTRE D'ACCORD n° 5 – MISE EN ŒUVRE – Affectation des équipages

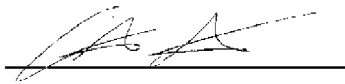
Section		Échéancier de mise en œuvre
34-1	Création et attribution de l'horaire mensuel	Au plus tard quatorze (14) mois après la ratification de la présente convention
34-2	Publication des horaires	Au plus tard quatorze (14) mois après la ratification de la présente convention
34-3	Fenêtre d'affectation des équipages mensuelle	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-4	Périodes d'affectation des équipages mensuelles	Au moment de la ratification de la présente convention
34-5	Nombre minimal de jours de congé	En vigueur pour la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui commence douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.
34-6	Durée et secteurs de jumelage	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-7	Nombre maximal de jours de congé consécutifs	Au moment de la ratification de la présente convention
34-8	Nombre maximal d'heures de crédits mensuelles	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention
34-9	Calculs de la période de service	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-10	Période de service maximale planifiée	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-11	Prolongation des périodes de service	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention
34-12	Repos de l'équipage en vol	Au moment de la ratification de la présente convention
34-13	Période de repos minimale à la base d'affectation	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-14	Période de repos minimale en dehors de la base d'affectation	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention

34-15	Paramètres de planification des vols de nuit	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-16	Avis de retard à la base d'affectation avant l'heure de présentation au travail d'un jumelage	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-17	Avis de retard pendant une escale en dehors de la base d'affectation	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-18	Réaffectation	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-19	Avis de réaffectation lors d'une escale	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-20	Échanges de quarts	Deuxième période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention
34-21	Réserve de retour au travail	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-22	Retour au travail à la suite d'un congé de maladie	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-23	Retour au travail avec horaire attribué	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-24	Retour au travail sans horaire attribué	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-25	Période de service continue	Au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention
34-26	Jumelages d'heures hors programme de l'entreprise	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention
34-27	Affectation de service	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui commence douze (12) mois après la ratification de la présente convention.
34-28	Abandon volontaire de jumelage	Au moment de la ratification de la présente convention
34-29	Mise hors disponibilité pour cause de fatigue	Au moment de la ratification de la présente convention
34-30	Temps de rotation des vols en cas de retard ou d'IREX	Au moment de la ratification de la présente convention

34-31	Mise hors disponibilité en cours de jumelage	Au moment de la ratification de la présente convention
34-32	Retards au sol après la période de service	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui commence douze (12) mois après la ratification de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente Lettre d'accord n°5 ce 3^e jour de février 2021 à Calgary, en Alberta.

POUR L'ENTREPRISE



Christopher Atkinson
 Directeur, Relations de travail

POUR LE SYNDICAT



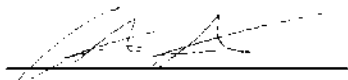
Chris Rauenbusch
 Président, section
 locale 4070 du SCFP

LETTRE D'ACCORD n° 6 – MISE EN ŒUVRE – ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

Section		Échéancier de mise en œuvre
41-1	Rémunération mensuelle minimale garantie	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
41-2	Seuil des heures supplémentaires	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
41-3	Heures rémunérées sous forme de prime	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
41-4	Jumelages d'heures hors programme publiées par l'entreprise	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
41-5	Rapprochement des jumelages	Au moment de la ratification de la présente convention REMARQUE : Les crédits basés sur le temps passé en dehors de la base d'affectation sont en vigueur pour la première période d'affectation des équipages mensuelle complète qui commence douze (12) mois après la date de ratification de la présente convention.
41-6	Rémunération de la prolongation du jumelage	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
41-7	Rémunération du temps de réunion et de service modifié	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
41-8	Rémunération d'une affectation temporaire	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
41-9	Rémunération de la formation	41-9.01 à 41-9.06 : Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
		41-9.07 et 41-9.08 : En vigueur le 1 ^{er} janvier 2021.
41-10	Rémunération pour voyage à l'extérieur de la base d'affectation aux fins de formation	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.
41-11	Indemnité quotidienne	Première période d'affectation des équipages mensuelle complète suivant la ratification de la présente convention.

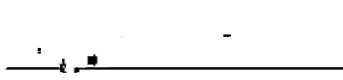
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente Lettre d'accord n°6 ce 9^e jour de septembre 2020 à Calgary, en Alberta.

POUR L'ENTREPRISE



Christopher Atkinson
Directeur, Relations de travail

POUR LE SYNDICAT



Chris Rauenbusch
Président, section
locale 4070 du SCFP

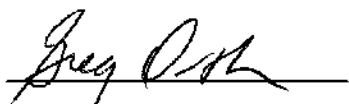
**LETTRE D'ACCORD n° 7 – PÉRIODES DE SERVICE MAXIMALES
PLANIFIÉES EN AMÉRIQUE DU NORD À BORD DE GROS
PORTEURS**

La période de service maximale pour une période de service à bord de gros porteurs en Amérique du Nord, au cours de laquelle le personnel de cabine en service n'a pas accès aux installations de couchette de l'équipage sur aucun vol de cette période de service, est de quatorze (14) heures, quel que soit le nombre de segments de vol de la période de service.

Comme la période de service maximale décrite ci-dessus correspond maintenant à la période de service comparable pour les aéronefs à fuselage étroit en Amérique du Nord, l'entreprise applique l'article 34-11.02 à ce type de période de service pour les gros porteurs en Amérique du Nord, de sorte qu'en cas de retard ou d'IRESX, l'entreprise peut demander au personnel de cabine en service de prolonger sa période de service jusqu'à un maximum de deux (2) heures au-delà de la période de service maximale prévue de quatorze (14) heures.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente Lettre d'accord n°7 ce 7^e jour de mars 2022 à Calgary, en Alberta.

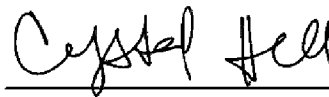
POUR L'ENTREPRISE



Gregory Orth

V.-P., service en vol

POUR LE SYNDICAT



Crystal Hill

Présidente, section locale 4070
du SCFP

Conformément à l'article 51 – 1.04, les parties aux présentes ont signé la présente convention collective conclue ce 18^e jour de mai 2021 à Calgary, en Alberta.

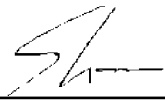
POUR L'ENTREPRISE

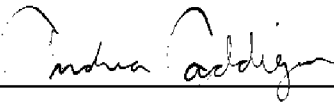
POUR LE SYNDICAT

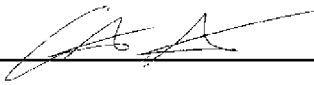


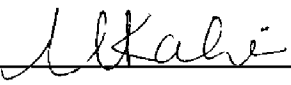







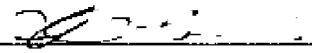








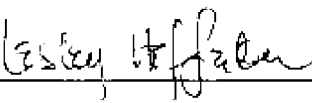




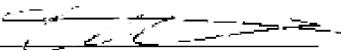


















NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES