

Convention collective N°01

ENTRE

Air Inuit Ltée

ET

Les pilotes à l'emploi d'Air Inuit
représentés par l'Association
des pilotes de ligne, internationale.



AIR INUIT LTÉE.
6005, boul. de la Côte-Vertu
Montréal (Québec) H4S 0B1



L'ASSOCIATION
DES PILOTES DE LIGNE,
INTERNATIONALE

2025 – 2029

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE 1 : JURIDICTION ET PORTÉE DE L'ENTENTE.....	4
ARTICLE 2 : DURÉE ET APPLICATION	6
ARTICLE 3 : DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION.....	8
ARTICLE 4 : COTISATION DE L'ASSOCIATION.....	8
ARTICLE 5 : REPRÉSENTANTS D'ASSOCIATIONS.....	9
ARTICLE 6 : PROBATION	10
ARTICLE 7 : RÉMUNÉRATION	12
ARTICLE 8 : HEURES DE TRAVAIL	20
ARTICLE 9 : HEURES DE TRAVAIL – PILOTES NON ROTATIONNELS	21
ARTICLE 10 : HEURES DE TRAVAIL – PILOTES ROTATIONNELS	24
ARTICLE 11 : RÈGLES D'HORAIRE / HEURES / TRAVAIL	26
ARTICLE 12 : POSTES, ATTRIBUTION DE SIÈGES ET DE BASES, PROMOTION.....	32
ARTICLE 13 : FORMATION.....	35
ARTICLE 14 : NOUVEAUX APPAREILS ET/OU BASES.....	39
ARTICLE 15 : PROGRAMME DE BLOCS RÉDUITS	39
ARTICLE 16 : ANCIENNETÉ.....	41
ARTICLE 17 : PILOTES OCCUPANT UN POSTE DE GESTION ET NON VOLANT	43
ARTICLE 18 : AFFAIRES JURIDIQUES.....	43
ARTICLE 19 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE	45
ARTICLE 20 : MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT	47
ARTICLE 21 : CONGÉS AUTORISÉS PAYÉS OU NON PAYÉS.....	48
ARTICLE 22 : CONGÉ MALADIE, CONGÉ D'INVALIDITÉ ET CONDITIONS AÉROMÉDICALES.....	53
ARTICLE 23 : ALLOCATION ET COMPTE DE DÉPENSES	55
ARTICLE 24 : HÉBERGEMENT	57
ARTICLE 25 : JOURS FÉRIÉS.....	58
ARTICLE 26 : AVANTAGES SOCIAUX.....	61
ARTICLE 27 : VACANCES.....	63
ARTICLE 28 : UNIFORME ET ALLOCATIONS VESTIMENTAIRES.....	65
ARTICLE 29 : PROGRAMME AFIRS ET SURVEILLANCE DES DONNÉES DE VOL	66

ARTICLE 30 : ENQUÊTE SUR UN ACCIDENT OU UN INCIDENT.....	66
ARTICLE 31 : RAPPORT DE SÉCURITÉ NON PUNITIF ET PROCÉDURE D'ENQUÊTE	67
ARTICLE 32 : MISES À PIED, RÉDUCTIONS ET RAPPELS.....	68
ARTICLE 33 : DURÉE DE L'ENTENTE.....	71

PRÉAMBULE

Avec la création d'Air Inuit Ltée, les communautés inuites se sont donné un outil de développement pour favoriser l'émancipation de la population du Nunavik. Cette émancipation doit se faire dans le respect des valeurs traditionnelles propres tant aux communautés inuites qu'aux employés et employées d'Air Inuit Ltée. La viabilité et la rentabilité de l'entreprise doivent assurer un développement durable, propre à assurer une meilleure qualité de vie pour tous les intervenants et un environnement propice à la concertation et au constant dialogue.

Le Manuel des politiques et procédures à l'intention du personnel d'Air Inuit LTÉE établit les conditions de travail auxquelles la Compagnie et l'ensemble des employés doivent se conformer. Toutefois, en cas de conflit entre ces dernières et celles contenues dans les présentes, celles contenues dans les présentes prévalent.

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Association coopèrent pour favoriser l'efficacité et le plein rendement des opérations, pour maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et les membres d'équipage de l'unité de négociation, pour établir une méthode qui permet de régler à l'amiable les différends qui peuvent surgir et pour établir les conditions de travail auxquelles la Compagnie et les membres d'équipage de l'unité d'accréditation doivent se conformer. Dans ce but, les parties conviennent comme suit :

ARTICLE 1 : JURIDICTION ET PORTÉE DE L'ENTENTE

1.1 Reconnaissance

1.1.1 En accord avec l'accréditation 11886-U émise le 27 novembre 2023 par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), la Compagnie reconnaît l'Association des pilotes de ligne, international (ALPA) comme seul agent négociateur représentant les pilotes à son emploi ayant le pouvoir de négocier et de conclure une entente avec elle.

« Tous les pilotes qui travaillent pour Air Inuit ltée à l'exception de ceux affectés à la division Hydro-Québec, et à l'exclusion des pilotes en chef, des assistants-chefs pilotes, du pilote technique – officier de sécurité et de ceux de niveau supérieur. »

1.1.2 L'Association reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de gérer, diriger et administrer ses affaires, son entreprise et ses employés sous la seule réserve des dispositions particulières et des pratiques reconnues expressément par la présente convention collective. Tout droit de la Compagnie qui n'a pas été spécifiquement retranché, délégué ou limité par la présente convention collective est de son ressort exclusif. Par ailleurs, la Compagnie reconnaît qu'elle exercera ses droits de gestion de façon juste et équitable.

1.1.3 Aucune entente individuelle relative à des compensations ou à des conditions de travail différentes ou non prévues à la présente convention collective n'est valide, à moins d'une entente écrite avec l'Association

1.2 Nouvelles opérations

1.2.1 La Compagnie peut :

Louer un ou des avions avec ses équipages (« Wet Lease ») sur une base temporaire, pourvu que de telles locations soient faites pour des raisons hors du contrôle de la Compagnie, comme un bris mécanique, un acte de Dieu ou pour développer de nouveaux services, et en autant que de telles locations n'excèdent pas une période de trente (30) jours ou une période plus longue avec le consentement de l'Association.

1.2.2 Sur une base occasionnelle et irrégulière, sous-traiter un vol incluant un vol nolisé ou toute combinaison des deux à un autre transporteur.

1.2.3 Sous-traiter à une autre entreprise certains vols pour lesquels la Compagnie ne possède pas les équipements disponibles, à la condition que ce genre de sous-traitance n'entraîne pas de mises à pied parmi les pilotes.

1.3 **Gestion**

1.3.1 L'Association reconnaît que la Compagnie détient le droit exclusif de diriger et gérer l'entreprise, ses activités, ses ressources, ses employés, et ce, sous réserve des articles prévus à la présente convention collective.

1.4 **Portée sociale**

1.4.1 Air Inuit Ltée, une filiale entièrement détenue par la Société Makivvik, a été fondée par un décret spécial de l'Assemblée nationale suite à la signature de la « *Convention de la Baie James et du Nord québécois* » dont l'objectif était d'encourager fortement l'embauche, dans la mesure du possible, des résidents inuits du Nunavik conformément à l'esprit et l'intention de la Convention. La priorité est accordée aux bénéficiaires inuits de la région de Nunavik. Toutefois, Air Inuit Ltée n'embauche pas ou ne continue pas à employer une personne uniquement parce qu'elle est issue d'un groupe désigné. L'embauche doit toujours être basée sur le fait que l'employé est, ou est en mesure de devenir productif et de contribuer activement à l'essor de la Société.

1.4.2 L'Association reconnaît que la mission et la raison d'être d'Air Inuit repose sur le fait de desservir le peuple inuit du Nunavik et que l'expérience de ses pilotes est un maillon fondamental pour la sécurité des vols de la population du Nunavik, le tout sans restreindre le droit des parties de s'adresser au CCRI afin de déterminer les activités à maintenir en cas de grève ou de lock-out.

1.5 **Politiques de l'entreprise**

1.5.1 Lorsque la Compagnie met à jour un document de la Compagnie (par exemple, des règles, des règlements ou des politiques), la Compagnie informera les pilotes des changements spécifiques en temps opportun. Les pilotes restent soumis aux politiques, règles, réglementations et manuels de la Compagnie applicables aux pilotes, à condition qu'ils ne soient pas en contradiction avec la présente convention collective.

1.5.2 Ni la Compagnie, ni l'Association, ni les Pilotes n'exercent de discrimination de quelque manière que ce soit à l'égard des pilotes pour des questions de race, de religion, de sexe, d'orientation sexuelle, de croyance, de couleur, d'origine ethnique ou d'appartenance ou non à l'association. Cependant, il est de l'objectif mutuel de la Compagnie et de l'association de favoriser et de promouvoir l'emploi de pilotes inuits.

1.5.3 Le programme de système de gestion intégrée (SGI) ainsi que la culture d'entreprise régissent les paramètres de sécurité afin de traiter chaque événement SGI de façon constructive et non punitive. La Compagnie va travailler en collaboration avec le Comité de sécurité de l'association et rendre disponible les informations liées au SGI.

1.6 **Aucun arrêt de travail**

1.6.1 L'Association s'engage à ne pas provoquer ou permettre à ses pilotes de faire grève; aucun pilote ne doit non plus participer à une grève ou à toute sorte d'interférence ou d'arrêt, partiel ou total, de l'une des opérations de la Société pendant la durée du présent accord.

1.6.2 La Compagnie ne devra mettre en lock-out aucun pilote lié par cet accord pendant la durée de cet accord.

1.7 **Image**

1.7.1 L'Association reconnaît qu'elle contribue à l'image publique d'Air Inuit et s'engage à être respectueuse et de bonne foi, sans restreindre son droit d'être en désaccord avec les politiques mis de l'avant par la Compagnie, ni de les contester publiquement.

1.7.2 Le port de l'uniforme est régi par les politiques de la Compagnie. Les pilotes ne peuvent porter l'uniforme ou être identifiés comme étant des employés d'Air Inuit dans des événements ou manifestations de soutien à d'autre groupe de l'Association ou de mouvement syndical, sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de la Compagnie. La Compagnie ne refusera pas cette autorisation sans motif raisonnable. Cependant, la Compagnie reconnaît que les membres exécutifs du Conseil exécutif principal (CEP) peuvent avoir à porter l'uniforme dans le cadre de rencontres protocolaires ou congrès de l'Association, et elle s'engage à agir de façon respectueuse et de bonne foi envers l'image d'Air Inuit.

1.8 **Changement dans les obligations d'exploitation**

1.8.1 Advenant que la Compagnie change de contrôle ou se fusionne avec une autre entreprise, les articles du *Code canadien du travail* et ses règlements s'appliquent.

1.8.2 Sauf lorsque la loi ou la réglementation l'interdit, la Compagnie informera l'Association avant toute annonce publique de changement de propriétaire, de fusion avec une autre compagnie, de modification de son identité juridique de quelque manière que ce soit, y compris la création d'une filiale ou son regroupement avec une ou plusieurs autres compagnies.

1.8.3 Toute information confidentielle visée à l'alinéa 1.8.2 partagée avec l'Association dans le cadre d'un changement de propriétaire, d'une fusion avec une autre Société, d'une modification de l'identité juridique de l'Association de quelque manière que ce soit, y compris la création d'une filiale ou un regroupement avec une ou plusieurs autres compagnies aériennes peut faire l'objet d'un engagement de confidentialité.

1.9 **Version officielle**

1.9.1 En cas de litige ou divergence entre la version française et la version anglaise de la convention collective, la version française sera la version officielle et aura préséance.

ARTICLE 2 : DURÉE ET APPLICATION

2.1 **Date de mise en service et durée de l'entente**

2.1.1 Dès sa ratification, le présent accord entrera en vigueur, en tout ou en partie, à compter du 25 septembre 2025.

2.2 **Exploitation des appareils de la compagnie**

2.2.1 Seuls les pilotes dont le nom figure sur la liste d'ancienneté des pilotes, donc membres actifs de l'Association ou pilote de gestion selon les dispositions de la présente convention, seront affectés à un vol de la Compagnie en tant que pilotes sur des aéronefs exploités par la Compagnie, sauf dans le cas du convoyage d'un appareil ou si les exigences contractuelles exigent un pilote

autre que ceux de la Compagnie pour lequel aucun pilote n'est qualifié et/ou n'a pas l'expérience nécessaire.

Cependant, la Compagnie pourrait recourir à des employés contractuels pour effectuer des vols, à la place d'un pilote figurant sur la liste d'ancienneté des pilotes ou d'un pilote de gestion, dans les cas suivants :

- L'Association a été avisée de la raison du besoin, de la nature financière de l'entente et de la durée du contrat, et a donné son accord. L'Association ne refusera pas cette approbation sans motif raisonnable.
- Le pilote n'accumule pas d'ancienneté avec le poste en question;
- Cela n'affecte pas la possibilité pour les employés réguliers de faire des heures supplémentaires;
- Cela ne retarde pas la progression d'un pilote ayant les prérequis sur la liste des pilotes.

Il est convenu que les dispositions ci-dessus ne peuvent avoir pour effet de causer des mises à pied. La Compagnie devra payer l'équivalent de la cotisation d'un pilote contractuel à l'Association.

2.2.2 Nonobstant l'alinéa 2.3.1, la Compagnie peut :

- a) Passer un contrat de location avec équipage (wet lease) (c'est-à-dire un contrat avec une autre société pour fournir un aéronef avec des pilotes) pour des raisons indépendantes de la volonté de la Compagnie (par exemple, conditions météorologiques, défaillances mécaniques, catastrophe naturelles, retard de livraison ou remise en service de l'avion, etc.).
- b) Sur une base occasionnelle et irrégulière, sous-traiter un vol, incluant un vol nolisé ou toute combinaison des deux à un autre transporteur.
- c) Sous-traiter à une autre entreprise certains vols pour lesquels la Compagnie ne dispose pas des équipements et/ou des équipages, à la condition que de telles ententes de sous-traitance n'entraînent pas de mises à pied parmi les membres d'équipage et qu'elles ne soient octroyées que pour une durée limitée
- d) Tout contrat de location ne peut excéder 30 jours sans autorisation préalable de l'Association. Les parties ne peuvent refuser une durée supplémentaire sans raison valable.

2.3 **Recours à des pilotes contractuels à des fins de formation en vol**

2.3.1 Au besoin, la Compagnie se réserve le droit d'avoir recours à des pilotes contractuels pour fin d'entraînement, auquel cas l'Association devra être informée. Aucun pilote ne devra perdre un poste d'entraînement en conséquence d'un tel contrat. Cette disposition vise à former suffisamment de formateurs à l'interne.

2.4 **Heure de vol commerciale à l'extérieur de la compagnie**

2.4.1 Le présent Contrat suppose que les pilotes consacreront l'intégralité de leur service de vol professionnel (incluant comme formateurs) à la Compagnie et ne s'engageront à assurer d'autres vols professionnels sans l'autorisation écrite préalable du vice-président – Opérations de vol. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif valable par la Compagnie. Le vol privé d'un pilote ne nécessite pas l'autorisation de la Compagnie, à moins que cela n'affecte sa capacité à effectuer les tâches régulières requises par la Compagnie. Il demeure de la responsabilité du pilote de s'assurer qu'il respecte les contraintes d'heures de vols et de repos et que ceux-ci n'entravent pas sa capacité à offrir une pleine prestation de travail.

2.4.2 En aucun temps un congé n'est accordé pour permettre à un pilote d'occuper un autre emploi relié au domaine de l'aviation. Cependant, une dérogation à la présente clause peut être accordée par consentement écrit par le vice-président - Opérations de vol.

ARTICLE 3 : DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

3.1 Droits de la direction

3.1.1 L'Association convient que la Compagnie a le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses activités et ses employés, y compris, mais sans s'y limiter, l'embauche, le licenciement, la promotion et la rétrogradation des pilotes, sauf disposition contraire expresse dans la présente entente.

3.1.2 La Compagnie s'engage à exercer ses droits et responsabilités en matière de gestion d'une façon juste, raisonnable et non arbitraire.

3.2 Politiques de l'entreprise

3.2.1 Les pilotes sont régis par une politique élaborée par la Compagnie, Transports Canada et les constructeurs d'aéronefs. En cas de divergence entre la politique de la Compagnie et le présent Contrat, celui-ci s'appliquera. Les règles et politiques de la Compagnie doivent être suffisamment claires, être portées à l'attention des pilotes concernés par le biais des méthodes de communication normales, être appliquées de manière juste et raisonnable, et être fondées sur un intérêt légitime de la Compagnie.

ARTICLE 4 : COTISATION DE L'ASSOCIATION

4.1 Cotisation de l'association

4.1.1 La Compagnie déduira de la paie des pilotes visés par la présente convention collective (accréditation 11886-U), pour chaque période de paie des salaires dus et payables à chaque pilote entrant dans le champ d'application de la présente Entente, un montant équivalent aux cotisations normales de l'Association et aux cotisations dûment autorisées, sous réserve des conditions énoncées ci-dessous.

4.1.2 Le montant à déduire est équivalent au paiement régulier des cotisations de l'Association et ne comprend pas les frais d'initiation ni les amendes.

4.1.3 Le montant à déduire ne peut être modifié pendant la durée de l'entente, sauf pour se conformer à un changement dans le montant des cotisations régulières et aux cotisations dûment autorisées de l'Association conformément à ses dispositions constitutionnelles.

4.1.4 Seules les retenues sur la paie exigées par la loi, les déductions des sommes dues à l'Association ou à la Société et pour les avantages sociaux, le cas échéant, doivent être effectuées sur les salaires avant la déduction des cotisations.

4.1.5 Le montant des cotisations ainsi déduites des salaires, accompagné d'un relevé des retenues des pilotes, doit être remis par la Compagnie à l'Association dans les trente (30) jours civils suivant le dernier jour de la période de paie au cours de laquelle les retenues ont été effectuées.

4.1.6 La Compagnie ne sera pas responsable financièrement ou autrement, que ce soit envers l'Association ou envers tout pilote, de tout défaut d'effectuer des déductions ou d'effectuer des déductions ou des versements inappropriés ou inexacts. Toutefois, dans le cas où une erreur se produit dans le montant d'une retenue de cotisations sur le salaire d'un pilote, la Compagnie doit l'ajuster sur la paie du pilote.

4.1.7 En cas d'erreur de la part de la Compagnie dans le montant de sa remise à l'Association, la Compagnie corrigera l'erreur lors d'une remise ultérieure. La responsabilité de la Société pour tous les montants déduits, conformément aux dispositions de la présente section, prendra fin au moment où elle versera le paiement à l'Association.

4.1.8 Dans l'éventualité d'une action en justice contre les Parties aux présentes résultant d'une ou de plusieurs retenues sur les salaires effectuées ou à effectuer par la Compagnie en vertu du présent article de cette entente, toutes les parties coopéreront pleinement à la défense d'une telle action. Tous les frais, y compris les honoraires d'avocat, sont à la charge de l'Association. L'Association indemnisera et dégage la Compagnie de toute responsabilité en cas de pertes, de dommages, de coûts, de responsabilité ou de dépenses subis ou encourus par elle à la suite d'une ou de ces retenues sur les salaires.

ARTICLE 5 : REPRÉSENTANTS D'ASSOCIATIONS

5.1 Reconnaissance des représentants de l'association

5.1.1 La Compagnie reconnaîtra les représentants de l'Association nommés par le président du conseil exécutif principal et/ou l'Association pour représenter les pilotes et les questions associées à l'administration de la présente entente et aux responsabilités connexes.

5.1.2 La Compagnie reconnaît trois (3) représentants de l'Association, soit les trois (3) membres du Conseil exécutif principal (CEP).

5.1.3 La Compagnie libère sans perte de salaire, les représentants de l'Association lors de réunions du comité des relations de travail (CRT) ou rencontres à la demande et en présence de la Compagnie pour discuter des conditions de travail ou de griefs.

5.2 Journées de négociation collective

5.2.1 Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, la Compagnie reconnaît un maximum de trois (3) représentants de l'Association aux fins de libération sans perte de salaire pour les journées de rencontre tenus en sa présence.

La Compagnie reconnaît un quatrième (4^e) représentant de l'Association si le nombre d'équivalents à temps complet de pilotes actifs est supérieur à 250 au moment de l'émission de l'avis de négociation.

5.2.2 En préparation du projet de renouvellement de la convention collective, la Compagnie accorde un maximum de deux (2) jours par pilote de libération au frais de la Compagnie, et cinq (5) jours par pilote de libération au frais de l'Association aux pilotes reconnus à l'alinéa 5.2.1.

La Compagnie accordera un (1) jour de libération supplémentaire par représentant, si le nombre d'équivalents à temps complet de pilotes actifs est supérieur à 250 au moment de l'émission de l'avis de négociation.

5.3 Déplacements liés à la négociation collective

5.3.1 Les participants de l'Association aux négociations auront accès à des vols avec place confirmée de la Compagnie pour assister aux réunions.

5.4 Journées de libération de vol alpa (LVA)

5.4.1 L'Association disposera de trente (30) jours par année civile de libérations payées pour participer aux divers comités de la Compagnie ou encore pour des activités syndicales. En cas de besoin, l'Association pourra demander des libérations supplémentaires aux frais de l'Association. Sauf pour des raisons opérationnelles, la Compagnie accordera ces demandes selon le paragraphe 5.5. Si ces libérations supplémentaires occasionnent du temps supplémentaire, celui-ci sera à la charge de l'Association.

5.5 Demande de libération

5.5.1 L'Association doit faire parvenir un avis écrit au moins dix (10) jours avant la production de l'horaire couvrant l'absence.

5.5.2 À l'exception des libérations assumées par la Compagnie, l'Association doit rembourser à la Compagnie toutes les heures payées ainsi que les charges associées (bénéfices marginaux, assurances, primes, etc.) pour le maintien de son salaire.

5.5.3 L'Association doit signaler toute erreur dans les vingt-et-un (21) jours suivants l'émission de la facture et rembourser la Compagnie dans les trente (30) jours de la facture.

5.6 Taux de libération

5.6.1 Il est entendu que le temps de libération syndicale est rémunéré à taux simple et n'entre pas dans le calcul du temps supplémentaires pendant un bloc.

5.7 Comité de santé et de sécurité

5.7.1 La santé et la sécurité au travail doivent être une priorité et une préoccupation conjointe pour la Compagnie, l'Association et les pilotes, ainsi que toutes les personnes travaillant à l'établissement. L'employeur fournit donc à tous les salariés l'équipement sécuritaire exigé dans chacun des services et informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

5.7.2 L'Association, la Compagnie et ses pilotes encourageront de bonnes pratiques de travail au niveau de la santé et de la sécurité, conformément aux législations et à la réglementation en vigueur.

5.7.3 Il incombe à chacun des pilotes, à l'Association et la Compagnie d'assurer et de favoriser un milieu de travail sain et sécuritaire. Si un employé est témoin d'une situation ou d'une manœuvre dangereuse, qu'il ne peut rectifier personnellement, il doit en informer son supérieur qui avisera la personne responsable.

5.7.4 Un (1) représentant de l'Association siègera au Comité paritaire de santé et sécurité de l'employeur.

ARTICLE 6 : PROBATION

6.1 Terme

6.1.1 Tout pilote nouvellement embauché est sujet à une période de probation d'une durée de treize (13) périodes rotationnelles (pilote rotationnel) ou treize (13) blocs (pilote non rotationnel) selon le cas, à compter de la date à laquelle il est désigné et reçoit une rémunération comme pilote.

6.2 Prolongation de la période de probation

6.2.1 Dans certaines circonstances, la Compagnie peut prolonger la période de probation jusqu'à un maximum de dix-huit (18) périodes rotationnelles ou blocs, selon le cas. Dans de tels cas, le pilote et l'Association doivent en être avisés par écrit. Le pilote concerné sera reçu par la Compagnie pour discuter de la raison de la prolongation. Un représentant de l'Association sera présent si le pilote concerné le souhaite. La Compagnie doit donner au pilote et à l'Association un préavis raisonnable avant toute entrevue. La raison de la prolongation doit être dûment prise en considération et peut impliquer les programmes d'aide de la Compagnie ou de l'Association.

6.2.2 La période probatoire est prolongée de la durée de toute période d'absence excédant sept (7) jours calendrier consécutifs.

6.3 Mise à pied/rappel

6.3.1 Un pilote en probation qui est mis à pied puis rappelé au travail est crédité de sa période d'emploi antérieure pour remplir sa période de probation.

6.4 Cessation d'emploi pendant la période de probation

6.4.1 La Compagnie a le droit exclusif de prendre toute décision concernant le maintien en poste, les mesures disciplinaires ou le licenciement d'un pilote pendant sa période de probation. Ce pouvoir discrétionnaire ne doit pas être exercé d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Si la Compagnie met fin à l'emploi d'un pilote en probation, elle doit lui fournir la ou les raisons de son congédiement par écrit avec copie à l'Association. Le pilote en question n'a pas le droit de voir son congédiement soumis à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 16

ARTICLE 7 : RÉMUNÉRATION

7.1 Généralités

7.1.1 Tous les pilotes seront rémunérés conformément à l'échelle de rémunération

7.2 Indemnité de vacances

7.2.1 Un pilote qui accepte de travailler pendant un jour de vacances doit être rémunéré en temps supplémentaire, avec une prime de deux cent cinquante (250 \$). De plus, sa journée de vacances sera remise dans sa banque.

Un pilote qui ne désire pas que cette journée de vacances soit remise dans sa banque la verra rémunérée à taux simple.

7.3 Participation aux profits

7.3.1 Un programme de participation individuelle et collective des employés actifs lié aux profits, sous réserve d'un examen annuel et de l'approbation annuelle discrétionnaire par le conseil d'administration d'Air Inuit est un moyen utilisé par la Compagnie pour reconnaître le rendement des employés. Le programme reste à la discrétion de la Compagnie.

7.4 Niveaux de rémunération

La Compagnie peut, à sa discrétion, reconnaître l'expérience sur un type d'appareil comparable d'un nouveau pilote et lui consentir, une fois le renouvellement du « Pilot Proficiency Check » (PPC) complété, 25 % de l'expérience acquise (500 heures par année) sur un type d'appareil comparable. Seuls les nombres entiers seront pris en considération, sauf en cas d'entente avec l'Association pour un niveau supérieur. Le fait de reconnaître à un nouveau pilote une certaine expérience pour fins de salaire ne lui confère aucun autre droit ou avantage relié à cette expérience.

7.5 Progression salariale

7.5.1 La progression salariale est basée sur une (1) année de travail. Toute absence de plus de quinze (15) jours consécutifs a pour effet de retarder la progression pour la durée équivalente de cette absence.

7.5.2 La participation à des programmes tel que de temps réduit, retour progressif, etc., retarde la progression en fonction du temps de congé supplémentaire octroyé.

7.6 Tableaux d'échelle salariale

L'échelle est effective à la date de ratification de la convention collective et sera majorée à la date anniversaire de celle-ci.

Premier officier – Twin Premier officier – King Air	
Niveau 1	52 632 \$
Niveau 2	55 080 \$
Niveau 3	59 925 \$
Niveau 4	64 974 \$
Niveau 5	67 626 \$

Commandant – Twin Commandant – King Air	
Niveau 1	84 000 \$
Niveau 2	87 300 \$
Niveau 3	90 800 \$
Niveau 4	94 400 \$
Niveau 5	97 700 \$
Niveau 6	101 000 \$
Niveau 7	104 000 \$
Niveau 8	107 000 \$
Niveau 9	111 000 \$
Niveau 10	115 000 \$

Premier officier – Dash	
Niveau 1	71 500 \$
Niveau 2	74 076 \$
Niveau 3	76 286 \$
Niveau 4	79 035 \$
Niveau 5	81 653 \$
Niveau 6	84 546 \$
Niveau 7	87 592 \$
Niveau 8	90 000 \$

Commandant – Dash	
Niveau 1	120 000 \$
Niveau 2	131 500 \$
Niveau 3	136 000 \$
Niveau 4	140 608 \$
Niveau 5	149 044 \$
Niveau 6	155 573 \$
Niveau 7	160 676 \$
Niveau 8	165 142 \$
Niveau 9	169 734 \$
Niveau 10	174 028 \$
Niveau 11	177 000 \$
Niveau 12	180 000 \$

Premier officier – Boeing	
Niveau 1	87 516 \$
Niveau 2	95 034 \$
Niveau 3	99 483 \$
Niveau 4	104 140 \$
Niveau 5	109 015 \$
Niveau 6	114 119 \$
Niveau 7	119 462 \$
Niveau 8	125 000 \$

Commandant – Boeing	
Niveau 1	162 690 \$
Niveau 2	170 100 \$
Niveau 3	176 904 \$
Niveau 4	183 980 \$
Niveau 5	191 339 \$
Niveau 6	198 993 \$
Niveau 7	205 958 \$
Niveau 8	213 166 \$
Niveau 9	219 561 \$
Niveau 10	226 600 \$
Niveau 11	233 200 \$
Niveau 12	240 000 \$

Superviseur	Prime de 5 %
--------------------	--------------

Intégration à la ratification de la convention collective

Au début de la période de paie suivant la ratification de la présente convention collective, les pilotes seront intégrés dans les nouvelles structures salariales selon le tableau suivant.

Premier officier – 703 Commandant – 703	
Mois complets d'expérience comme pilote chez Air Inuit à la date de ratification	Positionnement sur les nouvelles structures
0 – 17 mois (0 – 1,5 an)	Même niveau
18 – 47 mois (1,5 – 4 ans)	1 niveau supérieur
48 – 83 mois (4 – 7 ans)	2 niveaux supérieurs
84 mois et plus (7 ans et plus)	3 niveaux supérieurs

De plus, afin d'intégrer les commandants sur King Air dans la nouvelle structure, ceux-ci seront intégrés comme suit, en plus du tableau ci-dessus pour la reconnaissance d'expérience :

Niveau à la ratification	1	2	3	4
Niveau sur la nouvelle structure	3	5	6	7

Rétention sur type

Rétention sur type (pilotes sur la structure Dash exploitant le 703)	1 niveau supérieur à la ratification
--	--------------------------------------

Premier officier – Dash Commandant – Dash	
Mois complets d'expérience comme pilote chez Air Inuit à la date de ratification	Positionnement sur les nouvelles structures
0 – 17 mois (0 – 1,5 an)	Même niveau
18 – 47 mois (1,5 – 4 ans)	1 niveau supérieur
48 – 83 mois (4 – 7 ans)	2 niveaux supérieurs
84 mois et plus (7 ans et plus)	3 niveaux supérieurs

Premier officier – Boeing Commandant – Boeing	
Mois complets d'expérience comme pilote chez Air Inuit à la date de ratification	Positionnement sur les nouvelles structures
0 – 17 mois (0 – 1,5 an)	Même niveau
18 – 71 mois (1,5 – 6 ans)	1 niveau supérieur
72 mois et plus (6 ans et plus)	2 niveaux supérieurs

Par la suite, pour des fins de progression salariale, la date de progression salariale restera la même qu'avant la mise en place de la convention.

7.7

Reconnaissance de service

7.7.1 Pour fins de rémunération seulement, lorsqu'un pilote réussit son PPC et est promu à un nouveau siège, l'expérience dans le siège qu'il occupe au moment de la promotion est reconnue pour le positionnement salarial au nouveau siège, selon le tableau suivant :

		Promotion vers un poste de ...					
Poste actuel		Premier officier			Commandant		
		703	Dash	737	703	Dash	737
Premier officier	703		50 %	25 %	50 %	25 %	0 %
	Dash			33 %*	50 %	50 %	25 %
	737				50 %	50 %	50 %
Commandant	703					75 %	25 %
	Dash						50 %**
	737						

* Maximum de 2 niveaux

** Maximum de 3 niveaux

Pour fins de calcul, l'échelon atteint au siège occupé lors de la promotion fait foi de son expérience lors de la première promotion. Pour la ou les promotions subséquentes, la différence entre l'échelon au moment de la promotion et celui de la dernière promotion fera foi de son expérience.

Par exemple : Un premier officier 703 au niveau 4 qui est promu premier officier sur Dash sera positionné au niveau 3 (4 niveaux x 50 % = 2 niveaux de reconnaissance) de l'échelle de premier officier sur Dash.

Par la suite, si ce même pilote qui évolue au niveau 5 (2 niveaux atteints depuis sa promotion, 5-3=2) sur l'échelle de premier officier sur Dash est promu commandant sur Dash, il sera positionné

au niveau 2 (2 niveaux x 50 % = 1 niveau de reconnaissance) de l'échelle de commandant sur Dash.

7.7.2 Pour fins de calcul, seule une année complète (tel que défini par le paragraphe 7.5) est prise en considération, et ce, à la date de la promotion du nouveau siège. De plus, seuls les nombres entiers sont pris en considération pour obtenir un niveau supérieur.

Par exemple : Un premier officier sur Dash au niveau 7 ans qui est promu commandant sur Dash se verra reconnaître 3 niveaux (50 % de 7 ans = 3,5), donc débutera au niveau 4 de l'échelle de commandant sur Dash.

7.8 Prime de rétention sur types

Selon les besoins de l'exploitation, un commandant sur Twin ou/et sur King progressera sur la structure salariale du commandant sur Dash s'il remplit l'ensemble des critères suivants :

- Possède un ATPL **ET**
- Est recommandé par son chef pilote pour devenir pilote sur Dash **ET**
- Possède l'ancienneté nécessaire pour être nommé sur Dash **ET**
- Possède un minimum de trois (3) compétences parmi les suivantes :
 - . Pilote vérificateur agréé (PVA)
 - . Pilote d'entraînement (ou formateur théorique)
 - . Minimum de 3 000 heures (temps total)
 - . Compétences (PPC valide) sur deux appareils ou plus
 - . Poste de catégorie 3 (non CFS)
 - . Poste de superviseur

7.9 Primes d'opérations particulières

7.9.1 Atterrissage sur piste vierge

Pour chaque atterrissage effectué sur une piste vierge ne faisant pas partie de la liste des aérodromes canadiens certifiés telle que publiée dans le supplément de vol – Canada (CFS), ni de la liste des pistes de brousse de la Compagnie, les pilotes se voient attribuer une prime d'atterrissage comme suit :

	Commandant (Pilot in command)	Premier officier (Second in command)
Atterrissage sur piste vierge ou/et première exploration (non CFS)	120,00 \$	60,00 \$

7.9.2 Réclamation de prime d'atterrissage

Pour chaque atterrissage effectué sur une piste de glace ou une piste ne faisant pas partie de la liste des aérodromes canadiens certifiés telle que publiée dans le CFS, mais étant catégorisée et faisant partie de la liste des pistes de brousse de la Compagnie, les pilotes se voient attribuer une prime d'atterrissage comme suit :

	Commandant (Pilot in command)	Premier officier (Second in command)
Piste de catégorie 1 (non CFS)	40,00 \$	20,00 \$
Piste de catégorie 2 (non CFS)	50,00 \$	25,00 \$
Piste de catégorie 3 (non CFS)	60,00 \$	30,00 \$
Piste de glace (non CFS)	60,00 \$	30,00 \$
Vol sur skis (non CFS)	120,00 \$	60,00 \$

* Ces primes sont non cumulatives

Il revient ensuite à la Compagnie de classer et de catégoriser cette nouvelle piste de brousse selon la matrice en usage et l'échelle de catégorisation établie (1, 2, 3, bande de glace, bande de ski).

Toutes les primes d'atterrissage énumérées ci-dessus doivent être réclamées mensuellement par la transmission d'un formulaire de demande de remboursement dûment rempli au chef pilote approprié dans les trente (30) jours suivant la fin du mois au cours duquel les atterrissages réclamés ont été effectués.

7.9.3 Évacuation médicale (medevac)

Les pilotes qui assurent un ou des vols MEDEVAC entre 21 h et 4 h 59, reçoivent la prime MEDEVAC, la prime étant basée selon l'heure de départ du vol.

	Commandant	Premier officier
MEDEVAC	80,00 \$	40,00 \$

7.10 Prime de compétence sur deux (2) types d'appareils

Lorsqu'un pilote possède les compétences (PPC valide) sur deux (2) types d'appareils, il est admissible à la prime de compétences suivante :

703 / 704 – 703 / 704	2 500 \$ par année (à l'obtention ou renouvellement du 2 ^e PPC)
703 / 704 – 705	

7.11 Indexation annuelle

Lorsque la Compagnie majore sa structure salariale (normalement en juin), l'échelle salariale couverte par la présente convention collective est majorée d'autant avant un minimum garanti de deux pour cent (2 %).

7.12 Changement de siège et/ou d'appareil

7.12.1 Si le poste d'un pilote est aboli et que le pilote se voit attribuer un poste inférieur, à la décision de la Compagnie, il conservera sa rémunération selon l'échelle du poste qu'il a perdu et maintient ce salaire tant et aussi longtemps qu'il atteint ce niveau salarial dans la structure salariale du poste qu'il occupe maintenant.

7.12.2 Lorsqu'un pilote change de poste, la modification de son salaire entre en vigueur à la date à laquelle le pilote se voit attribuer le poste.

7.13 Rémunération de formation

Les pilotes qui donnent de la formation ou administrent des tests en vol sont rémunérés comme suit :

Primes	Montant
Pilote d'entraînement	8 000 \$ / année* (307,69 \$/ paie)*
Pilote PVA	11 000 \$ / année* (423,08 \$/ paie)*

* Ces primes sont non cumulatives

La contribution des pilotes qui donnent de la formation ou administrent des tests en vol sera revue annuellement pour déterminer le maintien du statut.

Primes	Montant
Vol d'entraînement sur avion	30,00 \$ / heure**
Formation/PPC au simulateur	230,00 \$ / séance**
Formation en ligne (Line indoctrination)	250,00 \$ / jour**
Test en vol PPC	30,00 \$ / heure**
« Line Check »	100,00 \$ / « Line check »**

** Ces primes sont non-cumulatives

7.14 Allocation de formation et autres tâches afférentes aux fonctions de pilote

Une allocation annuelle de trois mille dollars (3 000 \$) (cent quinze dollars et trente-huit cents (115.38 \$) par période de paie), moins les déductions habituelles, est versée pour tenir compte du temps nécessaire à la réalisation des diverses formations virtuelles sans instructeur (CPaT, TI, RH, etc., pouvant aller jusqu'à 40 heures par année) ainsi que le temps et déplacement pour le renouvellement du passeport, la carte d'identité en zone réglementée (CZIR), l'examen médical, etc., pour maintenir les compétences et les autorisations nécessaires du pilote à exercer ses fonctions.

Cette allocation exclut les journées de formation en classe ou formation virtuelle avec instructeur, ainsi que les journées de simulateur qui sont rémunéré tel que défini au paragraphe 8.6.

7.15 Commandant de bord en tant que premier officier

7.15.1 Un commandant de bord affecté à des fonctions de copilote sera rémunéré selon son échelle salariale habituelle de commandant.

7.16 Allocation de pilote

Une allocation annuelle de deux mille dollars (2 000 \$) (soixante-seize dollars et quatre-vingt-deux cents (76,92 \$) par période de paie), moins les déductions habituelles, est versée pour couvrir les frais afférents des pilotes actifs dans le cadre de leurs fonctions (nettoyage d'uniforme et parka, gants, souliers, bottes d'hiver, télécommunications). Au deuxième anniversaire de la convention collective, cette prime sera majorée selon le taux d'indexation octroyé aux employés non syndiqués (ayant normalement lieu en juin).

7.17 Écarts de rémunération

7.17.1 Tout écart de paie ou de dépense pour lequel la Compagnie est responsable d'un montant inférieur à trois cents dollars (300,00 \$) sera payé sur la paie régulière suivante. Toute anomalie de plus de trois cents dollars (300,00 \$) doit être payée à part par chèque ou virement bancaire électronique dans les sept (7) jours civils suivant la découverte de l'anomalie.

7.18 Trop-payés

7.18.1 Lorsque la Compagnie recouvre un trop-payé, celui-ci doit être déduit selon le barème suivant :

- Moins de cent vingt-cinq dollars (125,00 \$) seront déduits du prochain dépôt direct.
- Entre cent vingt-cinq dollars (125,00 \$) et cinq cents dollars (500,00 \$) seront remboursés sur quatre (4) périodes de paie.
- Entre cinq cents dollars (500,00 \$) et mille dollars (1000,00 \$) seront remboursés sur cinq (5) périodes de paie.
- Plus de mille dollars (1 000,00 \$) seront remboursés par tranches de deux cents dollars (200,00 \$) par période de paie.

7.18.1 Le pilote a l'option de communiquer avec le service de la paie pour organiser le remboursement de la totalité du montant en une (1) seule fois.

7.18.1 En cas de cessation d'emploi d'un pilote, la totalité du trop-payé sera déduite du dépôt direct final. S'il existe un montant résiduel, le pilote est responsable de rembourser le solde du trop-payé.

7.19 Rémunération des heures supplémentaires

Un pilote qui atteint cent soixante (160) heures de temps en devoir durant un même bloc est admissible au calcul de temps supplémentaire. Le temps effectué au-delà de cent soixante (160) heures est rémunéré à temps et demi (1,5).

7.20 Annulation des heures supplémentaires et de la conscription (draft)

7.20.1 Si une affectation d'heures supplémentaires ou de conscription (draft) est annulée :

- a) Jusqu'à une heure et demie (1 h 30) avant l'heure du « show time », le pilote sera libéré de ses fonctions et ne recevra pas de salaire.
- b) Moins d'une heure et demie (1 h 30) avant l'heure du « show time », le pilote sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures.
- c) Un pilote rotationnel qui est tenu de demeurer pour une 16e journée recevra 10,6 heures, même si le vol est annulé.

7.21 Calendrier de paie

7.21.1 Les pilotes seront payés aux deux (2) semaines.

ARTICLE 8 : HEURES DE TRAVAIL

8.1 Heures de travail

- a) La durée normale d'un bloc de travail est de cent soixante (160) heures en devoir.
- b) Tout bloc inclus treize (13) journées de congé, qui ne peuvent pas être prises au nord, sauf en cas d'entente entre le pilote et la Compagnie.
- c) Pour des fins de rémunération, la rémunération d'un pilote rotationnel est calculée de la même façon que pour un pilote non rotationnel.
- d) Le taux horaire d'un pilote est déterminé de la façon suivante :

$$\frac{\text{Salaire annuel} \div 13 \text{ blocs}}{160} = \text{taux horaire}$$

8.2 a) Lorsque la période en devoir d'un pilote est retirée ou réduite, l'Affectation des équipages devra mettre le pilote en réserve, si le pilote ne s'est pas déjà déplacé pour son vol, sinon l'alinéa 11.16.2 s'applique. Si le pilote devait retourner à sa base, et que le vol attribué ne prévoit pas un retour à celle-ci, l'ordre établi à l'alinéa 11.16.3 s'applique pour la réaffectation. « Dans le cas où il retourne finalement à sa base, le pilote n'a pas droit à la prime, si applicable, prévue à l'alinéa 11.16.3. »

8.3 a) Un pilote qui se trouve retenu à un endroit donné et qui ne peut revenir à sa base en raison des conditions météorologiques qui ne permettent d'assurer aucun vol, se voit « conscrit » et doit demeurer en poste avec son équipage jusqu'à ce que la météo permette de partir.

En cas de problème mécanique, le pilote ne peut être conscrit s'il existe un moyen de le rapatrier ET de remplacer le pilote rapatrié. Il est entendu que la Compagnie prend les mesures nécessaires pour résoudre le problème dans les meilleurs délais. Advenant le cas où un pilote est tenu de travailler un jour de congé, la Compagnie remboursera à ce dernier les dépenses déjà engagées (voyages, billets pour événements spéciaux, etc.), non remboursables autrement, sur présentation de reçus justificatifs. Le temps supplémentaire s'applique à temps et demi pour une journée de congé et à temps double pour un jour de vacances.

b) Un pilote rotationnel ne peut être conscrit sans son consentement parce qu'un autre employé n'a pas pu se présenter à sa rotation, à moins qu'il n'y ait un bris de service.

8.4 En cas de nécessité, deux (2) appels de service sont effectués pour rejoindre un pilote de réserve. Ces appels se font à quinze (15) minutes d'intervalle. Si un pilote de réserve ne peut être rejoint après deux (2) appels, il est considéré non disponible et est sujet à des mesures disciplinaires. Le pilote est responsable de s'assurer de communiquer tout changement de numéro de téléphone et/ou de fournir un numéro de téléphone pour être rejoint en période de réserve.

8.5 Échanges de vols ou séquence de vols

- a) Un pilote peut demander ou être impliqué dans deux (2) échanges de vols ou une séquence de vols ou de réserve par bloc à la seule discrétion de la Compagnie.
- b) Un pilote qui fait la demande d'échange de vols a la responsabilité de se trouver un remplaçant et de l'aviser de l'acceptation ou du refus de l'échange.
- c) Un échange de vols ou séquence de vols ne peut entraîner de temps supplémentaire.

- d) Un pilote qui fait une demande d'échange de vols doit donner un avis d'au moins trente-six (36) heures au Bureau de l'affectation des équipages, qui décide d'approuver ou de refuser la demande. Le Bureau d'affectation des équipages avise les pilotes impliqués de sa décision dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- e) Dans des circonstances exceptionnelles, les conditions précédentes peuvent être modifiées avec le consentement du chef pilote.

8.6 Pour fins de rémunération et de planification des horaires, le temps en devoir comprend ce qui suit :

- a) Toutes les heures effectuées pour accomplir un vol;
- b) Toutes autres heures de service sont créditées comme suit :

	Services crédités *
Mise en place (Dead Head)	Temps réel de déplacement
Journée de bureau	Temps réel avec un minimum de huit (8) heures, sauf en cas de rencontre disciplinaire prévoyant un minimum de quatre (4) heures.
Formation en présentiel ou formation virtuelle avec instructeur	Temps réel avec un minimum de huit (8) heures
Simulateur	Candidat : Huit (8) heures. Entraîneur : Dix (10) heures.

* Il ne peut être comptabilisé qu'un seul service crédité pour une même période de temps.

ARTICLE 9 : HEURES DE TRAVAIL – PILOTES NON ROTATIONNELS

- 9.1 Chaque pilote non-rotationnel doit faire parvenir ses préférences d'horaires de travail au Bureau de la planification des équipages dans les délais et la procédure prescrits par ce dernier.
- 9.2 La Compagnie prend en considération les préférences des pilotes dans la confection des horaires selon l'ancienneté, sous réserve des besoins opérationnels, des contraintes de l'exploitation, des compétences nécessaires et des dispositions applicables de la présente convention collective.
- 9.3 Durant la période des fêtes (du 24 décembre au 2 janvier inclusivement) un pilote a droit à deux (2) jours de congé consécutifs, soit dans la période de trois (3) jours du 24 décembre au 26 décembre, soit dans la période de trois (3) jours du 31 décembre au 2 janvier inclusivement. Il est entendu que ces deux (2) jours consécutifs sont assignés si les exigences opérationnelles le permettent et ils font partie des treize (13) jours de congé du Bloc applicable et ne sont alors pas des congés supplémentaires. Les journées du temps des fêtes (24 au 26 décembre et 31 au 2 janvier) sont d'abord offertes sur une base volontaire et sinon attribuées par ordre d'ancienneté.
- 9.4 Afin de maintenir une continuité dans les opérations d'un bloc à l'autre, la Compagnie pourrait donner priorité à une préférence d'horaire qui n'aurait pas pour effet de briser une série de vols initiée à la fin du bloc en cours.
- 9.5 Les jours supplémentaires (jours de congé travaillés) sont assignés volontairement sur la base de l'ancienneté, dans un premier temps avec les pilotes ayant signifié leur intérêt à faire du temps supplémentaire et ensuite selon la liste d'ancienneté. Advenant le cas où aucun pilote non rotationnel n'était volontaire, les pilotes non rotationnels sont affectés d'office (« drafted ») dans

l'ordre inverse d'ancienneté. À moins que ce ne soit sur une base volontaire, un pilote ne peut être affecté d'office (« draft ») plus de cinq (5) jours supplémentaires dans une année.

9.6 Lorsqu'un pilote est en congé le lendemain d'un vol et que son temps en devoir dépasse 00 h, le pilote se verra octroyé un congé remis.

9.7 Pour fins de rémunération et de planification des horaires, le temps en devoir comprend ce qui suit :

	Services crédités *
Carreau blanc	Zéro (0) heure
Réserve sans période de service	Trois (3) heures pour une réserve de six (6) heures Quatre (4) heures pour une réserve de huit (8) heures Huit (8) heures pour une réserve de douze (12) heures
Réserve avec période de service	Temps en réserve + temps réel de service
En attente (Standby)	Temps réel en attente
Journée de vacances**	Huit (8) heures
Congé remis	Huit (8) heures
Journée de maladie	Huit (8) heures
Journée pour obligation personnelle	Huit (8) heures
Journée sans travail dans le Nord	Temps réel avec un minimum de douze (12) heures
Halte au sol	Cinquante pourcent (50 %) du temps en halte au sol, débutant après la fin de la période en devoir (show time jusqu'à tâches post-vol) pour un maximum de douze (12) heures.

* Il ne peut être comptabilisé qu'un seul service crédité pour une même période de temps.

** Pour des fins de calcul de production de l'horaire, une (1) journée de vacances aura une valeur de dix (10) heures.

a) « CARREAU BLANC » désigne une période de vingt-quatre (24) heures qui débute à minuit et se termine à 23 h 59 où le pilote est à sa base domiciliaire sans qu'aucune activité ne soit programmée sur son bloc.

Un pilote dont le PPC n'est pas valide se verra assigner des carreaux blancs.

Un carreau blanc vaut zéro (0) heure de crédit. Les carreaux blancs sont intégrés à l'horaire original, à l'exception des vols nolisés ajoutés en cours de bloc, à la discrétion de la Compagnie.

Si les conditions mentionnées précédemment ne sont plus applicables, le carré blanc peut-être remplacé par une autre affectation.

9.8 Congé remis

La gestion des congés remis ou payés se fait selon les paramètres suivants :

- a) Travail lors d'un jour de congé = temps en devoir X 1,5. Si un pilote désire se faire payer ce temps en devoir, les heures travaillées (minimum huit (8) heures) sont calculées à temps et demi (1,5) pour chaque jour travaillé lors d'un congé. Si un pilote désire plutôt accumuler son temps travaillé en congé remis, sa journée est convertie en 1,5 jour et mise en banque;
- b) Un congé remis apparaît comme « CR » sur l'horaire en cours ou sur le prochain bloc;
- c) Pour ce qui est du temps ainsi accumulé, un maximum de quatre-vingt-seize (96) heures peut ainsi être mis en banque
- d) Les congés remis sont payés au taux acquis;
- e) Dès qu'un pilote atteint la limite de quatre-vingt-seize (96) heures de congés remis en banque, automatiquement, tout autre jour de congé travaillé lui est alors payé et ajouté sur sa paye selon la même formule de 1,5 fois les heures travaillées (minimum huit (8) heures);
- f) Pour fins de calcul pour le bloc existant, pour les pilotes non rotationnels, si le congé remis est pris dans ce même bloc, le calcul se fait 1 pour 1 et apparaîtra sur la cédule comme CMD (congé mensuel déplacé). La valeur du 0,5 manquant est alors créditée dans la banque du pilote. Si le congé est plutôt repris plus tard, le congé remis va dans la banque du pilote pour usage subséquent;
- g) Bien qu'il soit possible d'accumuler une banque de congés remis de quatre-vingt-seize (96) heures, le pilote qui demande à se faire payer ses congés remis avant d'avoir atteint son maximum peut alors continuer de se prévaloir de ce droit jusqu'à concurrence dudit maximum;
- h) À la fin de chaque bloc, un rapport de crédit de jours ainsi accumulés en banque est envoyé aux pilotes, un espace étant réservé pour indiquer le total de crédit que le pilote a en banque sur le compte-rendu de fin de bloc;
- i) Un suivi trimestriel de cette banque peut être fait par les parties et on veillera à corriger, le cas échéant, les erreurs. Rien n'empêche un pilote de contacter le Bureau de l'affectation des équipages, au besoin, pour obtenir un compte-rendu de sa situation personnelle;
- j) Un minimum d'un (1) jour est remis en journée complète et non fractionnée, le solde demeurant dans la banque;
- k) Afin de bénéficier de ses congés remis en temps, le pilote prend arrangement en remplissant le formulaire « Demande de congé » au Bureau de la planification des équipages pour la planification de son horaire.

Ainsi, l'ordre de priorité est le suivant :

1. Vacances approuvées
2. Congés de la période des fêtes
3. Congés remis
4. Vacances à l'unité
5. Congés

ARTICLE 10 : HEURES DE TRAVAIL – PILOTES ROTATIONNELS

10.1 Horaire de travail

L'horaire de travail des pilotes rotationnels est composé comme suit :

- a) Chaque pilote rotationnel travail quinze (15) jours rotationnels consécutifs en disponibilité, incluant le jour de positionnement à la base d'affectation et le jour de retour de la base d'affectation, lorsque applicable, suivis de treize (13) jours non rotationnels consécutifs (« off »).

10.2

- a) Chaque jour rotationnel constitue soit un jour en devoir, un jour de déplacement, une journée de vacances, un jour de maladie ou d'obligations personnelles, un jour rotationnel non en devoir (JRND), un jour de formation, un jour de réserve, un jour en attente, un jour en disponibilité ou un jour de non-disponibilité, selon le cas.
- b) Durant les quinze (15) jours rotationnels, le pilote rotationnel pourrait être tenu de travailler pendant son jour de déplacement sous réserve de l'alinéa 11.6.3.
- c) La quinzième journée de rotation, le temps en devoir d'un pilote ne pourra dépasser six (6) heures sans son consentement (excluant la mise en place (deadhead)).
- d) La période de disponibilité au travail du pilote devra être connue lors de la publication de l'horaire des vols journaliers (OPM) afin de permettre de planifier la période de repos du pilote.

10.3

Pour fins de rémunération, les pilotes rotationnels se voient créditer les heures en devoir comme suit:

- a) Jours rotationnels

	Services crédités
Temps d'attente avant l'annulation officielle d'un vol programmé	Temps réel Si le pilote est réaffecté, ses heures en devoir comprennent les heures travaillées et les heures d'attente
Journée de vol	Temps en service réel minimum 10,6 h
JRND dans un « Staffhouse » ou son équivalent	10,6 h
Halte au sol hors base d'affectation	Cinquante (50 %) du temps en halte au sol, débutant après la fin de la période en devoir (show time jusqu'à tâches post-vol) pour un maximum de douze (12) heures.
Réserve / En attente (Stanby)	Temps réel, minimum 10,6 h
Journée de vacances	10,6 h
Congé remis	10,6 h
Journée de maladie	10,6 h
Journée pour obligations personnelles	10,6 h

* Il ne peut être comptabilisé qu'un seul service crédité pour une même période de temps.

- b) Le pilote rotationnel doit aviser le Bureau de l'affectation des équipages si ses heures journalières diffèrent avec celles de la Compagnie.
- 10.4 Les pilotes rotationnels auront congé soit à Noël (24, 25 et 26 décembre) ou au jour de l'An (31 décembre, 1er et 2 janvier). L'horaire de travail sera adapté en conséquence. Le Comité des horaires proposera une adaptation de l'horaire. La période de travail minimum ou de congé minimum ne pourra être inférieure à sept (7) jours, à moins d'un accord avec le pilote. Cependant, aucune journée supplémentaire ne pourra être réclamée en cas d'adaptation de l'horaire qui aurait pour effet de générer des jours supplémentaires lorsque les jours de travail et de repos sont rééquilibrés pour cette période particulière de l'année.
- 10.5
- a) Les jours supplémentaires sont assignés volontairement et basés sur l'ancienneté des pilotes présents et en rotation. Advenant le cas où aucun pilote rotationnel n'était volontaire, les pilotes rotationnels sont assignés comme « conscrits » (« drafted ») dans l'ordre inverse d'ancienneté. Un pilote rotationnel ne peut être tenu de travailler plus de cinq (5) jours supplémentaires durant une année rotationnelle, autrement que sur une base volontaire.
 - b) Tous les jours supplémentaires ou jours de formation supplémentaires sont payés au pilote rotationnel à la fin du bloc, selon le calendrier de paie.
 - c) Advenant un changement à la période rotationnelle, les jours supplémentaires, si applicables, qui en résultent sont payés à la fin du bloc.
- 10.6 L'horaire de vol des pilotes rotationnels est préparé par la Compagnie.
- 10.7 Advenant qu'un pilote rotationnel ne se présente pas au travail lorsque requis, pour une raison autre qu'un congé payé prévu par la loi ou par la présente convention collective, il se voit alors déclaré comme non disponible (NA) pour chaque jour où il ne se présente pas au travail.
- 10.8 **Congé remis**
- La gestion des congés remis ou payés se fait selon les paramètres suivants :
- a) Travail lors d'un jour de congé = temps en devoir X 1,5. Si un pilote rotationnel désire se faire payer ce temps travaillé, les heures travaillées (minimum dix (10) heures) sont calculées à temps et demi (1,5) pour chaque jour travaillé lors d'un congé. Si un pilote rotationnel désire plutôt accumuler son temps travaillé en congé remis, 0,5 sera payé et un (1) jour sera mis en banque;
 - b) Un congé remis rotationnel apparaît comme « CRR » sur l'horaire en cours ou sur le prochain bloc;
 - c) Pour ce qui est du temps ainsi accumulé, un maximum de quinze (15) jours peut ainsi être mis en banque
 - d) Les congés remis sont payés au taux acquis;
 - e) Dès qu'un pilote atteint la limite de quinze (15) jours de congés remis en banque, automatiquement, tout autre jour de congé travaillé lui est alors payé et ajouté sur sa paie selon la même formule de 1,5 fois les heures travaillées (minimum dix (10));
 - f) Bien qu'il soit possible d'accumuler une banque de congés remis de quinze (15) jours, le pilote qui demande de se faire payer ses congés remis avant d'avoir atteint son maximum peut alors continuer à se prévaloir de ce droit jusqu'à concurrence dudit maximum;

- g) À la fin de chaque bloc, un rapport de crédit de jours ainsi accumulés en banque est envoyé aux pilotes et un espace est réservé pour indiquer le total de crédits que le pilote a en banque sur le compte-rendu de fin de bloc;
- h) Un suivi trimestriel de cette banque peut être fait par les parties et on veillera à corriger, le cas échéant, les erreurs. Rien n'empêche un pilote de contacter le Bureau de l'affectation des équipages, au besoin, pour obtenir un compte-rendu de sa situation personnelle;
- i) Un minimum d'un (1) jour est remis en journée complète et non fractionnée, le solde demeurant dans la banque;
- j) Afin de bénéficier de ses congés remis en temps, le pilote rotationnel prend arrangement en remplissant le formulaire « Demande de congé » au Bureau de la planification des équipages pour la planification de son horaire.

Ainsi, l'ordre de priorité est le suivant :

1. Vacances approuvées
2. Congés remis selon les besoins opérations

ARTICLE 11 : RÈGLES D'HORAIRE / HEURES / TRAVAIL

11.1 Objectifs de planification

11.1.1 Les objectifs fondamentaux des règles de planification de vol sont les suivants :

- a) Fournir une méthode ordonnée et équitable d'affectation des vols, conforme aux principes de sécurité et d'efficacité opérationnelle et aux principes d'ancienneté énoncés dans le présent accord.;
- b) Fournir aux pilotes le repos nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ;
- c) Fournir des horaires conformes à la présente entente et au Règlement de l'aviation canadien (« RAC »).

11.2 Obligations du pilote

11.2.1 Un pilote, lorsqu'il est en service, doit être joignable par la Compagnie, y compris répondre aux demandes de contacter la Compagnie sans retard injustifié. Un pilote rotationnel doit s'assurer de prendre connaissance des communications passives émises par la Compagnie dans les vingt-quatre (24) heures précédant le début de sa rotation. Un pilote n'est pas tenu d'être joignable par la Compagnie (communication active) lorsqu'il n'est pas service, qu'il s'agisse d'un jour de congé prévu ou d'un jour de vacances.

11.2.2 Un pilote qui est incapable d'effectuer un vol doit aviser le Bureau de l'affectation des équipages dans les meilleurs délais, mais pas plus tard que quatre-vingt-dix (90) minutes avant l'heure de « show time » prévue d'un vol.

11.3 Révisions des règles de planification et d'attribution des horaires de vol et d'entraînement

11.3.1 Les règles de planification et/ou les règles d'attribution des horaires sont susceptibles d'être révisées d'un commun accord entre l'Association et la Compagnie.

11.4 **Discussion**

11.4.1 Les règles d'établissement du calendrier peuvent être ouvertes pour discussion à tout moment moyennant un préavis écrit de trente (30) jours et un consentement mutuel entre l'Association et la Compagnie. Lorsqu'un avis de réouverture des règles d'établissement des horaires est donné et qu'aucune entente ne peut être conclue, les règles d'inscription prévues dans la présente entente demeurent pleinement en vigueur.

11.5 **Comité des horaires de l'association**

11.5.1 Le Comité des horaires sera composé et géré par l'Association. Un seul d'entre eux sera désigné comme représentant auprès de la Compagnie et pourra être libéré.

11.5.2 Le rôle du Comité des horaires consiste à discuter, explorer et proposer des horaires à la Compagnie.

11.5.4 La Compagnie fournira au représentant désigné à l'alinéa 11.5.1 ainsi qu'un (1) substitut au représentant du Comité des horaires désignés une formation d'une (1) journée, sans perte de salaire, sur le logiciel d'établissement des horaires. Cette journée ne sera pas déduite de la banque prévue au paragraphe 5.4.

11.5.4 Le représentant désigné à l'alinéa 8.5.1 aura accès au logiciel de gestion des horaires. Il s'agit d'un accès limité et en mode consultation du logiciel. L'accès ainsi que l'utilisation seront permis uniquement en lien avec les tâches requises du Comité des horaires et le représentant s'engage à respecter, à ne pas conserver, à ne pas partager et à ne pas utiliser toute information qui serait de nature confidentielle.

11.5.6 Le président du Comité des horaires ou son délégué peut rencontrer la Compagnie avant la formation d'un bloc pour donner des conseils sur de potentiels problèmes et enjeux sur l'horaire. La Compagnie accepte de libérer le président du Comité des horaires ou son délégué pour une (1) journée par bloc sans perte de salaire pour rencontrer la Compagnie. Cette journée ne sera pas déduite de la banque de libération.

11.5.7 Il est entendu que les membres du Comité des horaires et le Service de planification des équipages se rencontreront, via une plateforme virtuelle (Zoom, Teams ou autre), un (1) jour avant le troisième (3e) vendredi d'un bloc pour discuter de la construction du nouveau bloc et discuter des améliorations possibles à l'horaire.

11.5.8 Le processus d'appel pour révision d'horaire aura lieu après la publication des blocs . Les demandes de révision doivent être soumises dans le cadre du processus d'appel de révision de l'Association dans les soixante-douze (72) heures suivant la date et l'heure de publication des blocs.

11.6 **Temps en service journalier**

11.6.1 L'heure de début en service (showtime) normal est de soixante (60) minutes. Dans le cas contraire, le début en service (showtime) sera indiqué dans eCrew.

11.6.2 La période en service se termine quinze (15) minutes après l'arrêt des moteurs ou à la sortie de l'aéronef si des tâches additionnelles liées à l'aéronef sont requises, par exemple, transfert ambulancier, protections hivernales, changement d'aérogare au FBO, etc. Si le pilote subit un retard opérationnel dans ses fonctions après le vol, ce qui oblige à prolonger la période en devoir, il avisera l'Affectation des équipages, qui recalculera la nouvelle période de repos.

11.6.3 Sauf entente entre la Compagnie et le pilote, un pilote rotationnel ne peut être affecté à un vol, autre qu'un vol MEDEVAC, dont le retour prévu est moins de deux (2) heures avant son vol de retour de rotation selon son heure prévue. Dans le cas où un vol MEDEVAC doit être planifié avec un retour moins de deux (2) heures avant le vol de retour de rotation, la Compagnie doit déployer tous les efforts possibles pour que l'employé ne manque pas son vol de retour.

11.6.4 Pour les pilotes rotationnels, si une nuitée imprévue ailleurs qu'à sa base d'affectation se rajoute à la journée de travail et qu'elle n'est pas imputable à un problème mécanique ou météo, le pilote doit être avisé avant de quitter sa base d'affectation et disposer d'un délai raisonnable pour s'y préparer.

11.6.5 Sauf pour une même mission (p. ex., même chargement, même vol passagers), pour les pilotes rotationnels, un « overnight » imprévu doit être pour seulement une nuit, à moins que le pilote consente à plus ou en cas de force majeure. Le pilote doit ensuite retourner à sa base d'attache.

11.7 Période de repos minimale

La période de repos minimale pour le pilote est telle que définie par le *Règlement de l'aviation canadien* (RAC). La période de service de vol se termine à l'arrêt des moteurs ou des hélices et la période de repos débute selon l'une des éventualités suivantes :

1. L'exploitant aérien accorde au membre d'équipage de conduite les périodes de repos ci-après à la fin d'une période de service de vol :
 - a) si la période de service de vol se termine à la base d'affectation, selon le cas :
 - i. Douze (12) heures ou onze (11) heures auxquelles s'ajoute le temps de déplacement à destination et à partir de l'endroit où est prise la période de repos,
 - ii. si l'exploitant aérien fournit un poste de repos approprié, dix (10) heures à ce poste de repos approprié;
 - b) si elle se termine à l'extérieur de la base d'affectation, dix (10) heures à un poste de repos approprié.
2. Si l'exploitant aérien assigne une fonction au membre d'équipage de conduite pour une période excédant d'une heure ou plus, la période maximale de service de vol prévue au paragraphe 700.28, à l'exclusion du temps requis pour la mise en place, la période de repos est égale à la plus longue des périodes suivantes :
 - a) la période maximale de service de vol, à laquelle s'ajoute l'excédent de la période travaillée sur la période maximale de service de vol;
 - b) la période de repos visée au paragraphe (1).
3. L'exploitant aérien est en mesure de déterminer le temps de déplacement visé au sous-alinéa (1)a)(i).
4. Il donne au membre d'équipage de conduite un préavis de la période de repos et de la durée de celle-ci.

Dans l'éventualité que le RAC est modifié au niveau de la période de minimale, celui-ci remplacera la présente clause.

11.8 **Heure de début en service (showtime) pour un vol retardé**

11.8.1 En situation hors base et lorsque des conditions d'opérations irrégulières existent, le commandant peut activement communiquer avec la Compagnie avant de quitter le lieu de repos approprié et discuter de la situation. Si la discussion engendre un report du Showtime, la Compagnie avisera les personnes concernées par ce report et les informera de la nouvelle heure de début en service.

11.8.2 Nonobstant l'alinéa 11.8.1 ci-dessus, l'Affectation des équipages peut communiquer avec un pilote, lorsqu'un retard est connu, comme suit :

- a) La Compagnie avisera le pilote par le biais d'un courriel dès que le retard est connu à la base d'attache; si le pilote ne répond pas au message dans les soixante (60) minutes avant le rapport prévu, le pilote pourra être contacté par téléphone.
- b) Lorsqu'un pilote se trouve dans un logement approprié à l'extérieur de la base d'attache, la Compagnie l'informera par courriel dès que le retard est connu; si le pilote n'accuse pas réception du message trente (30) minutes avant l'heure de départ prévue de l'hébergement approprié, il peut être appelé.
- c) L'envoi d'un courriel est autorisé à tout moment et ne constitue pas une perturbation du repos. Il est recommandé au pilote de désactiver les notifications de son téléphone lorsqu'il s'endort. Le pilote peut également répondre à une notification passive concernant le retard. (L'accusé de réception peut prendre la forme d'un courriel ou d'un appel téléphonique à la planification de l'équipage).

11.8.3 Lorsque l'heure de présentation retardée est inférieure à quatre (4) heures, la période de service de vol commence à l'heure de présentation retardée.

11.8.4 Lorsque l'heure de présentation retardée est de quatre (4) heures ou plus, mais de moins de dix (10) heures, la période de service de vol commence quatre (4) heures après l'heure de présentation initiale.

1. Lorsque le délai de présentation est de dix (10) heures ou plus, les conditions suivantes s'appliquent :
2. Un retard de dix (10) heures ou plus à l'extérieur de la base d'attache peut être considéré comme une période de repos si :
3. Le pilote est informé de l'heure de présentation retardée avant de quitter l'hébergement approprié ; et
4. La Compagnie ne dérange pas le pilote avant une (1) heure convenue d'un commun accord.

11.9 **Préparation de l'horaire**

11.9.3 Tous les vols et tous les assignations connus pour le bloc seront prévus pour tous les pilotes non rotationnels.

11.9.3 Lorsqu'un bloc est publié, l'assignation de la base de travail pour le prochain bloc pour des pilotes rotationnels devra être connu. Dans le cas où une réaffectation serait nécessaire, un appel à volontaires sera fait si le temps le permet, sinon l'affectation se fera par ordre inverse d'ancienneté.

11.9.3 Des blocs de vingt-huit (28) jours sont élaborés par la Planification des équipages à l'aide du logiciel de conception d'horaires personnalisés « PBS » (Preferential Bidding System) et doivent respecter les dispositions applicables de la présente convention collective.

11.9.4 Le pilote en formation initiale ou en formation de requalification suite à l'expiration du PPC, n'a pas à soumettre de choix de bloc. La Compagnie lui assignera un horaire en

conséquence. Cependant, le pilote pourra soumettre des préférences que la Compagnie pourra en prendre considération mais ne sera pas tenue de respecter.

11.9.5 Un pilote non rotationnel peut soumettre un intérêt à la Planification des équipages afin d'avoir un horaire de travail 7/7, soit sept (7) jours en devoir suivis de sept (7) jours de congé. Selon les besoins opérationnels, la Compagnie pourra offrir ce type d'horaire.

11.9.6 Sauf pour des raisons de formation initiale ou d'une nouvelle qualification, tout changement (devancement, délai) à la période rotationnelle de plus de deux (2) jours au nombre de jours rotationnels ou au nombre de jour de congés ne peut être fait qu'avec le consentement mutuel entre le pilote et la Compagnie. De plus, cette disposition ne s'applique pas pour l'horaire de la période des fêtes.

11.9.7 Pour les employés rotationnels, le point d'entrée (Montréal) devra être le même que le point de sortie de rotation. Le cas échéant, la Compagnie s'engage à payer le transport, les repas et l'hébergement vers le point de départ initial. Cependant, la Compagnie pourrait autoriser un point d'entrée autre que Montréal à un pilote rotationnel. Dans ce cas, la Compagnie s'engage à payer le transport, les repas et l'hébergement vers le point d'entrée initial. Les heures de travail sont comptabilisées selon l'article 10.

11.9.8 La Planification des équipages publie le bloc horaire à venir onze (11) jours avant son commencement. Une copie du bloc horaire sera transmise aux chefs pilotes et au Comité de planification d'horaire pour révision avant la publication.

11.9.9 Au début de l'année civile, un tableau récapitulatif incluant toutes les dates de demandes (bids) (demande de programmes de vols, formations connues, vacances) sera publié.

11.9.10 Lorsqu'un pilote revient d'une invalidité de courte durée, d'une invalidité de longue durée ou d'une indemnisation d'accident de travail et qu'il avise la Planification des équipages après la publication du bloc horaire, le pilote se verra attribuer un horaire de réserve pour le bloc en cours si non-rotationnel, dans le cas d'un pilote rotationnel, le pilote se verra attribuer un bloc rotationnel qui pourrait être différent que celui qu'il occupait avant le congé s'il s'absente trois (3) blocs ou plus. Dans l'éventualité qu'un pilote ne détient pas toutes les qualifications valides pour réintégrer son poste, il ne sera réintégré à l'horaire qu'une fois ses compétences valides.

11.9.11 Un bloc horaire comprendra, sans ordre particulier, mais sans s'y limiter, les informations suivantes :

- Tous les vols connus
- Jour de réserve
- Mise en place (DH)
- Jours de congé
- Carreau blanc
- Vacances
- Jour de bureau
- Libération de vol pour l'Association (LVA)
- Jour de congé de la RCA
- Jour d'entraînement sur simulateur
- Jour de formation au sol (groundschool)
- Vérifications en vol (line check)
- Jour de formation au sol (EMT)

11.10 Affectation de base rotationnelle et de vol

11.10.1 Bien qu'un pilote rotationnel soit réputé n'avoir aucune base d'attache, l'affectation de base rotationnelle sera effectuée selon un principe de demande de bloc horaire (bid). Si une demande de bloc horaire n'est pas changée d'un bloc à l'autre, la dernière qui a été faite sera prise en considération (standing bid). Les demandes de changement de base devront être faites dans un délai de dix (10) jours après la publication du bloc horaire en cours. L'attribution sera faite dans un délai de onze (11) jours avant le début du bloc horaire concerné en fonction de l'ancienneté et des besoins opérationnels. Les bases et le nombre de pilote requis pour chaque base sera déterminé par la Compagnie en fonction des besoins opérationnels.

11.11 Échange d'assignation d'horaire

11.11.1 Les pilotes seront autorisés à échanger jusqu'à deux (2) quarts de travail après la publication du bloc horaire. L'Affectation des équipages (Crew sked) / la Planification des équipages (Crew planning) doit être avisée par courriel et approuver le changement par courriel, sous réserve des exigences opérationnelles et réglementaires. Ces approbations ne doivent pas être refusées sans motif valable et ne doivent pas occasionner de temps supplémentaire ni de coûts supplémentaires pour la Compagnie.

11.12 Déplacement de pilotes

11.12.1 Si le pilote désire changer son déplacement pour une mise en place, il pourra le faire avec l'accord de la Planification des équipages (Crew planning). Ce changement ne doit pas occasionner des coûts supplémentaires pour la Compagnie.

11.12.2 La Compagnie fournira des arrangements de voyage confirmés à destination et en provenance de la base du pilote pour toutes les affaires de la Compagnie.

11.13 Réserve

11.13.1 La Compagnie doit être en mesure de joindre le pilote par téléphone en tout temps durant sa période de réserve. Le pilote est tenu de communiquer tout changement de numéro de téléphone et/ou de fournir un numéro de téléphone pour être joint en période de réserve.

11.13.2 En cas de nécessité, deux (2) appels de service sont effectués pour joindre un pilote de réserve. Ces appels se font à quinze (15) minutes d'intervalle. Si un pilote de réserve ne peut être joint après deux (2) appels, il est considéré non disponible et est sujet à des mesures disciplinaires.

11.13.3 Un pilote de réserve doit se présenter au service au plus tard quatre-vingt-dix (90) minutes après avoir reçu un appel de service.

11.14 Heures supplémentaires volontaires

11.14.1 Si le temps le permet, les heures supplémentaires volontaires seront affichées par voie électronique et, sous réserve des perturbations futures de l'horaire, elles seront attribuées selon le principe de l'ancienneté avec les compétences nécessaires par les volontaires. Les pilotes auront la possibilité de communiquer avec l'Affectation des équipages et d'être ajoutés à la liste des pilotes volontaires pour voler en temps supplémentaire un jour donné.

11.15 Conscription (drafting)

11.15.1 Le recours à la conscription est utilisé en dernier recours par la Compagnie, uniquement lors de situations hors du contrôle de la Compagnie et en cas de force majeure. La Compagnie doit d'abord utiliser l'ordre de réaffectation des vols avant d'arriver à la conscription.

11.16 **Assignment ou réassignation de vols**

11.16.1 Un pilote non rotationnel fera l'objet d'une réaffectation si son ou ses vols initiaux sont annulés et ne sont pas exploités en tout ou en partie.

11.16.2 Un pilote qui se présente à une affectation de vol et qui en est retiré avant le premier segment de vol doit être réaffecté au maximum quatre (4) heures après l'heure de début du service initialement prévue ou être libéré de ses fonctions.

11.16.3 En cas de nouvelle affectation ou réaffectation, elle sera faite selon l'ordre suivant:

1. Pilote susceptible d'être réaffecté (sans escale de nuit imprévue « overnight »)
2. Réserve
3. Pilote qui s'est mis disponible pour du temps supplémentaire. (voir 9.5)
4. Pilote qui accepte l'offre générale de temps supplémentaire dans les quinze (15) minutes suivant le premier appel et/ou la notification. (voir 9.5)
5. Pilote de gestion disponible.
6. Changement d'horaire pour un pilote dont les affectations permettent la couverture (vol + réserve), auquel cas le pilote recevra une prime de 250 \$. L'affectation sera faite dans l'ordre inverse de l'ancienneté.
7. Changement d'horaire pour un pilote dont ses affectations permettent une couverture partielle des vols. Le consentement du pilote et de la Compagnie est nécessaire, et le pilote recevra une prime de 250 \$ si le changement est initié par la Compagnie.
8. Pilote volontaire en vacances avec prime de 250 \$, selon l'alinéa 7.2.1
9. Conscription, le pilote reçoit une prime de 350 \$ (voir 9.5)

Il est entendu que pour des raisons opérationnelles, la Compagnie peut intervertir les priorités 2 et 3 et/ou 4.

Il est aussi entendu que la Compagnie pourra utiliser tout pilote volontaire avant d'utiliser la priorité 7.

ARTICLE 12 : POSTES, ATTRIBUTION DE SIÈGES ET DE BASES, PROMOTION

12.1 **Règles générales d'attribution des postes**

12.1.1 Lorsqu'un poste vacant, autre qu'un poste de gestion des pilotes, devient disponible au sein de la Compagnie, il sera attribué aux pilotes en fonction de l'ancienneté du moment que ce pilote remplit les exigences minimales du poste (incluant l'expérience requise) et qu'il obtient la recommandation du chef pilote.

Un pilote non recommandé sera contacté par son supérieur pour lui expliquer les raisons de sa non-recommandation, et les points et objectifs pour y arriver.

12.1.2 Des avis de postes vacants seront publiés en cas d'augmentation des besoins en équipages, de nouveaux appareils, de nouvelles bases et d'affectations temporaires. Les postes vacants subséquents qui découlent de l'attribution ne seront pas affichés et seront attribués à partir de la liste électronique des soumissions permanentes.

12.1.3 Les avis de postes vacants contiendront les éléments suivants :

- Poste rotationnel ou non rotationnel
- Statut
- Équipement
- Date de clôture
- Date prévue de la formation
- Exigences minimales du poste
- Conditions particulières
- Durée (s'il y a lieu)
- Nombre de postes à pourvoir
- Méthode d'application

12.1.4 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de clôture de l'affichage, la Compagnie affichera les résultats de l'offre, informera le ou les candidats retenus et informera l'Association.

12.1.5 L'attribution d'une soumission (bid) peut être annulée avant le début de la formation.

12.1.6 Dans le cas d'une attribution d'affectation temporaire, les postes vacants subséquents découlant de l'attribution d'affectation temporaire seront également considérés comme des affectations temporaires.

12.1.7 Les affichages pour le nouvel appareil et/ou la nouvelle base ne doivent pas être clôturés avant la fin de la période de préavis, conformément à l'article 14 – Nouvel appareil et nouvelles bases.

12.2 Liste d'attente pour les demandes de sièges

12.2.1 Les pilotes feront connaître leurs préférences en termes de sièges et d'appareils au moyen d'une liste de demandes permanentes (standing bid). Cette liste sera consultée par la Compagnie en vue d'une attribution de sièges. Les pilotes peuvent modifier leurs préférences en tout temps.

12.2.2 Les avis de postes vacants seront diffusés par courriel pendant une période de quatorze (14) jours et l'objet du poste vacant sera indiqué. À la fin de la période de quatorze (14) jours, le poste vacant et tous les postes vacants subséquents découlant de l'attribution du poste vacant seront pourvus par le pilote qualifié le plus expérimenté de la « Bidding Process for New Poistion » (BLSE), au moment de la clôture.

12.3 Examen de l'évaluation

12.3.1 Tous les pilotes seront évalués par la Compagnie pour déterminer s'ils sont aptes à occuper les postes à combler. Dans le cadre de l'évaluation, un examen des dossiers de formation sera effectué afin de déterminer l'aptitude au poste. La Compagnie fournira une copie des dossiers de formation au pilote, à sa demande. Le pilote qui est jugé apte à commencer la formation en sera avisé.

12.4 **Pourvoir les postes vacants lorsqu'il n'y a pas de candidat**

12.4.1 Dans le cas où aucun pilote approprié ne soumissionne pour un poste ouvert, le poste sera pourvu dans l'ordre suivant :

- a) Rappel des pilotes, dans l'ordre inverse de l'ancienneté, qui ont été mis à pied (le plus ancien en premier) du poste vacant pour une période de plus de six (6) mois et qui ne sont pas actuellement employés comme pilotes chez Air Inuit. Si le pilote refuse le rappel ou ne répond pas à l'avis de rappel dans les sept (7) jours, il sera réputé avoir démissionné et les dispositions de l'article 16 – Ancienneté s'appliqueront.
- b) À l'extérieur de l'unité de négociation.

12.5 **Double endossement**

12.5.1 Aucun pilote n'est tenu de se tenir à jour sur plus d'un (1) type d'appareil. Il est reconnu qu'il existe plusieurs séries (variantes) d'un même type. Un pilote qui termine avec succès sa formation et sa vérification en ligne sur un nouveau type d'appareil n'est plus tenu de travailler sur son ancien type d'appareil, à moins que le pilote n'accepte la double vérification (endossement) et qu'il soit rémunéré en conséquence selon les dispositions du paragraphe 7.10, tant que l'un des deux types d'appareils fasse partie de l'exploitation 703 et 704.

12.6 **Dépassement par un pilote junior (bypass)**

12.6.1 La formation requise à la suite d'un poste attribué doit être effectuée par ordre d'ancienneté. Dans le cas où l'entreprise n'est pas en mesure de former par ordre d'ancienneté (par exemple, bypass), les conditions suivantes s'appliquent :

- a) Pour chaque pilote formé avant un pilote plus haut dans la liste d'ancienneté dans le même poste, le pilote ayant le plus d'ancienneté à former recevra l'augmentation de salaire à la même date que le pilote junior et du moment que le pilote plus senior soit en état de voler (fit to fly) et remplit les exigences minimales. L'objet du présent alinéa est le suivant : un (1) pour un (1) (one for one basis).

12.6.2 Pour fins de la progression salariale, la date de progression initiale est basée sur la date de progression initiale du pilote plus junior que celui-ci.

12.6.3 Pour qu'un pilote soit admissible à la prime de dépassement, il doit accepter le cours de formation offert par la Compagnie, être en état de voler (fit to fly) et remplit les exigences minimales. Si la formation tombe pendant les vacances d'un pilote, celui-ci aura la possibilité de suivre la formation ou de prendre ses vacances. Si un pilote choisit de prendre ses vacances, il n'est plus admissible à la prime de dépassement.

12.7 **Changement de base**

12.7.1 La Compagnie a la responsabilité d'aviser un employé rotationnel qu'il sera changé de base. La prochaine base d'attache prévue doit être connue lors de la publication d'un bloc, qui annonce quelle sera la base d'attache prévue du prochain bloc. La Compagnie doit fournir à l'employé un moyen de pouvoir déplacer ses effets personnels à la nouvelle base.

12.7.2 Le statut rotationnel ou non rotationnel d'un pilote ne peut être changé sans le consentement du pilote.

12.8 Affectation minimum

12.8.1 Lorsqu'un pilote est promu à un poste permanent, il peut être requis de combler cette affectation pour une période de douze (12) et de vingt-quatre (24) mois pour un poste sur le Jet

ARTICLE 13 : FORMATION

13.1 Règles générales entraînement

13.1.1 Les qualifications de vol aux instruments et les avenants nécessaires, tels qu'exigés par la Compagnie, seront maintenus aux frais de la Compagnie.

13.1.2 Toutes les formations en vol et tous les tests en vol exigés par la Compagnie ou par les règlements de Transports Canada (TC) sont aux frais de la Compagnie.

Tous les cours de formation au sol exigés par la réglementation de la Compagnie ou de TC sont à la charge de la Compagnie

13.1.3 Toutes les publications requises et jugées nécessaires par la Compagnie doivent être mises à la disposition de chaque pilote aux frais de la Compagnie.

13.2 Étapes de la formation

13.2.1 Aux fins de la présente convention collective, la formation initiale, la mise à niveau, la transition ou la formation périodique doivent être données conformément au Manuel d'exploitation AIOL-0026 / « Flight Operations Manual » (FOM) de la Compagnie et doivent comprendre les étapes définies par le « Flight Training Manual » (FTM) AIOL-0017

13.2.2 On considère qu'un pilote échoue à une étape s'il n'est pas recommandé pour l'étape suivante ou si sa performance à une étape est jugée insatisfaisante ou incomplète dans le délai normalement prescrit.

Remarque : Si le pilote échoue à une étape, la procédure suivante s'appliquera :

1. Le pilote sera informé en détail des normes à respecter et de la source de tout matériel d'étude nécessaire.
2. Le chef pilote et l'Association en seront informés, et un rapport d'événement et des lacunes sera versé dans le dossier de formation du candidat et signalé au pilote.

13.2.3 Le pilote disposera de suffisamment de temps pour se préparer à passer de nouveau l'étape. Une séance de formation supplémentaire sera donnée par un instructeur différent (si cela est possible), au plus tôt le jour civil suivant et à condition que le pilote ait pu obtenir douze (12) heures de repos préalable.

13.2.4 Un pilote qui suit une formation initiale, une formation de mise à niveau ou une formation de transition ne peut pas avoir plus de deux (2) échecs cumulatifs dans le programme de formation individuel. Aux fins de la présente disposition et du paragraphe 13.2.2, on entend par « échecs cumulatifs » les échecs à différentes étapes ou à la même étape (tels qu'ils sont énoncés au paragraphe 13.2.2) au cours du programme de formation. Un échec de la formation au sol ne sera pas considéré comme un échec d'une étape lors de la détermination des échecs cumulatifs.

13.2.5 Si un pilote se retire de la formation initiale ou de la mise à niveau avant une troisième (3e) tentative pour passer la formation, les conditions suivantes s'appliqueront :

- i. Le pilote sera autorisé à retourner à son ancien poste si une décision commune entre la Compagnie et le pilote l'amène à cesser la formation; et
- ii. Le pilote ne peut soumissionner le même siège pour une période de douze (12) mois, à moins qu'il ne démontre à un pilote instructeur ou à un pilote vérificateur des performances répondant aux normes lors de la phase de formation périodique suivante.

13.2.6 À défaut de se qualifier après une troisième (3e) tentative, une réunion sera convoquée entre la Compagnie, le pilote et l'Association. À la suite de la réunion, la Société informera le pilote de son statut, lequel peut aller jusqu'au congédiement.

13.3 **Renouvellement de la formation**

13.3.1 Un pilote en formation périodique ne peut avoir plus de deux (2) échecs cumulatifs dans le cadre du programme de formation individuel.

13.3.2 À défaut de se qualifier après une troisième (3e) tentative, une réunion sera convoquée entre la Compagnie, le pilote et l'Association. À la suite de la réunion, la Compagnie informera le pilote des options possibles, lesquelles peuvent aller jusqu'à jusqu'au congédiement.

13.3.3 Si un pilote croit être incapable de réussir la formation initiale ou en cas de renouvellement pour cause de maladie ou d'invalidité, il doit sans délai et avant la troisième (3e) tentative porter cette situation à l'attention du chef pilote de la division, ainsi qu'à celle du Service des ressources humaines et d'un représentant de l'Association. Une évaluation médicale par un médecin et/ou un médecin examinateur de l'aviation civile (MEAC) sera requise.

13.3.4 Le MEAC sélectionné pour l'évaluation doit être mutuellement acceptable pour l'Association et la Compagnie, et les coûts associés à cette évaluation sont à la charge de la Compagnie. Si le médecin et/ou le MEAC détermine que le pilote souffrait d'une maladie ou d'un handicap, on n'en tiendra pas compte dans l'échec d'une étape. Lorsque la Compagnie reçoit l'évaluation médicale indiquant que le pilote est apte à reprendre l'entraînement, celui-ci se voit offrir une autre occasion de réussir l'étape.

Remarque 1 : Une formation prolongée peut être requise si les conditions sont telles que la Compagnie n'est pas en mesure de reproduire les éléments requis pour évaluer adéquatement le rendement de la personne dans des conditions typiques des activités de la Compagnie, c'est-à-dire une formation de jour seulement en raison de l'été arctique ou encore un décollage ou un atterrissage par vent de travers.

Remarque 2 : Si, à n'importe quelle étape, la formation d'une personne ne progresse pas vers un niveau minimum acceptable ou si la sécurité du vol est entravée de quelque manière que ce soit, la Compagnie se réserve le droit d'interrompre la formation continue. À la demande de l'Association, la Compagnie identifiera les problèmes qui ont conduit à la fin de la formation du candidat. Le candidat rencontrera la Compagnie et l'Association. À la suite de la réunion, la Compagnie informera le pilote et l'Association des options ou décision pouvant aller jusqu'au congédiement.

Remarque 3 : Si un pilote se retire de la formation initiale et retourne à son ancien poste, l'offre ou les offres pour son ancien poste seront annulées dans l'ordre inverse de l'ancienneté si la formation « Cockpit Procedures Training » (CPT)/sur simulateur n'a pas commencé.

13.4 **Formation en mode virtuel**

13.4.1 La Compagnie informera l'Association de toute formation qu'elle a l'intention d'organiser par le biais d'une formation en ligne, sous forme d'auto-formation ou de formation en classe virtuelle avec instructeur.

13.4.2 La Compagnie informera l'Association de tout nouveau programme de formation en virtuel ou programme de formation en virtuel qui a été modifié.

13.4.3 Le temps convenu conformément à l'alinéa 13.4.2 ci-dessus sera crédité à cent pour cent (100 %) du temps de service. La formation en mode virtuel, à l'exception de l'alinéa 13.4.5 est considérée comme un jour civil de travail.

13.4.4 Une séance de formation en ligne ne doit pas dépasser huit (8) heures au cours d'une journée civile donnée et devra offrir des pauses à raison de 30 minutes au total par période de quatre (4) heures consécutives, ou 60 minutes de pause-repas par période de huit (8) heures consécutives.

13.4.5 Les jours de formation avec un horaire fixe, en ligne ou en présentiel, doivent dans la mesure du possible être effectués durant les jours de service de rotation pour les employés rotationnels. La formation peut être tenue en dehors de ces jours de service. Dans ce cas, le congé sera remis ou le temps sera payé en heures supplémentaires au choix du pilote.

13.4.6 L'auto-formation en ligne sera faite sur une période de temps allouée raisonnable et prédéterminée. Les crédits de la formation seront portés au bloc durant lequel la formation est assignée au pilote.

13.4.7 Le pilote doit être informé des cours ou modules de formation requis qui doivent être suivis. La Compagnie fournira au pilote l'horaire des formations annuelles requises. L'horaire de formation pourra être mis à jour, mais l'accord du pilote est nécessaire pour déplacer une formation dans une journée hors service.

13.4.8 Le pilote est libre de suivre une formation d'auto-apprentissage qui lui a été assignée à tout moment avant la date d'expiration de sa formation ou avant la formation subséquente en classe, selon le cas, à condition que cela n'ait pas d'incidence sur son aptitude à exercer d'autres tâches assignées.

13.5 **Planification de l'horaire d'entraînement**

13.5.1 Toutes les formations, vérifications de compétences (PPC) et vérifications sur ligne (LC) requises doivent normalement être planifiées à l'avance et incluses dans le bloc horaire du pilote. Sauf en cas d'entente entre la Compagnie et le pilote, ces vérifications et formations doivent être données pendant le temps de service d'un employé.

13.5.2 Sauf en cas d'entente entre le pilote et la Compagnie, un pilote doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance de toute vérification sur ligne (line check ou LC).

13.6 **Formation au sol**

13.6.1 Une séance de formation au sol ne doit pas dépasser huit (8) heures au cours d'une journée civile.

13.7 Formation sur simulateur

13.7.1 Aucune formation sur simulateur ne doit être combinée à d'autres fonctions de vol ou à des fonctions non liées à la formation sur simulateur, à l'exception du transport pour s'y rendre.

13.7.2 La période de service pour une journée de simulateur est de huit (8) heures, peu importe le nombre d'heures travaillées ou d'heures réelles si la période dépasse huit (8) heures. Le temps passé dans le simulateur ne peut excéder six (6) heures par période de service.

13.7.3 Pour les pilotes rotationnels, la journée précédant le simulateur devra être une journée de mise en place.

13.7.4 Un pilote doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance de tous les PPC. Le pilote peut renoncer à cet avis.

13.7.5 La Compagnie s'efforcera de programmer la formation sur simulateur et les vols de vérification pour commencer au plus tôt à 0600 LT et se terminer au plus tard à 2400 LT, sous réserve de la disponibilité préalable du simulateur.

13.8 Entente de remboursement (bonds)

13.8.1 Un pilote qui reçoit une formation initiale sur un des types d'appareils suivants et qui quitte la Compagnie soit volontairement, soit par congédiement doit rembourser le montant suivant :

Type d'appareil	Montant du remboursement	Durée du remboursement	Réduction mensuelle
King Air et Twin Otter	15 000 \$	12 mois	1 250 \$
Dash-8	30 000 \$	12 mois	2 500 \$
Boeing 737	30 000 \$	36 mois	833,33 \$

Le montant du remboursement (bonds) est réduit pour chaque mois complet suivant la fin de la formation.

13.8.2 Un pilote qui est promu au poste de commandant sur le même appareil (avancement) et qui quitte la Compagnie soit de façon volontaire, soit par congédiement doit rembourser 5 000 \$.

Le montant est réduit de 416,66 \$ pour chaque mois complet suivant la fin de la formation.

13.8.3 Un pilote reconnaît expressément que la Compagnie peut déduire toute somme due au moment de la fin d'emploi et que les sommes ainsi déduites seront appliquées au montant de la dette existante. Le solde devenant alors immédiatement exigible et payable par chèque à l'attention de la Compagnie.

Tout solde impayé dans les trente (30) jours suivant la fin d'emploi portera intérêts à compter de la date de fin d'emploi au taux légal applicable, plus les frais de recouvrement, le cas échéant.

ARTICLE 14 : NOUVEAUX APPAREILS ET/OU BASES

14.1 Nouveaux types d'appareils

14.1.1 Les taux de salaire et les conditions de travail prévus dans la présente convention collective ne s'appliquent qu'aux appareils Twin Otter, King Air 350, Dash-8-100/300 et B737-200/300/800 utilisés par la Compagnie, et uniquement dans le cadre normal des activités de la Compagnie.

14.1.2 Si la Compagnie acquiert un autre type d'aéronef énuméré à l'alinéa 14.1.1 ci-dessus ou utilise des aéronefs énumérés à l'alinéa 14.1.1 ci-dessus en dehors du champ d'activité normal de la Compagnie, la Compagnie et l'Association se réuniront pour négocier les taux de salaire et les conditions de travail applicables aux pilotes ainsi touchés.

14.1.3 Les rencontres de négociation auront lieu dans les quinze (15) jours suivant la demande d'une (1) des parties. Dans le cas où les parties ne parviennent pas à un accord quarante-cinq (45) jours après la première réunion de négociation, ou une période plus longue si la Compagnie et l'Association en conviennent ainsi, le différend sera soumis à l'arbitrage conformément à l'article 19 – Procédure de grief et d'arbitrage.

14.1.4 Il est convenu que les dispositions qui précèdent n'empêcheront pas la Compagnie d'exploiter l'aéronef à la date prévue en utilisant des taux de salaire et des conditions de travail temporaires déterminés par la Compagnie. Toutefois, si ces taux de salaire et conditions de travail temporaires diffèrent de ceux qui ont été finalement convenus par l'Association ou ordonnés par un arbitre, la Société mettra en œuvre rétroactivement les taux de salaire et les conditions de travail convenus ou ordonnés pour tous les pilotes concernés.

14.1.5 Lors de l'introduction d'un aéronef autre que le Twin Otter, le King Air 350, le Dash-8-100/300 ou le B737-200/300/800, la Compagnie peut embaucher des pilotes pour dispenser la formation de façon contractuelle conformément à l'article 2 – Portée et à l'article 9 – Avancement et attribution de postes.

14.2 Nouvelle base

14.2.1 Si la Compagnie décide d'ouvrir une nouvelle base de pilotes, elle en informera l'Association et les pilotes au moins soixante (60) jours avant l'ouverture de la base afin de donner à l'Association et aux pilotes suffisamment de temps pour examiner les postes.

14.2.2 Dans le cas où la Société souhaite étendre ses activités, elle doit en informer l'Association.

ARTICLE 15 : PROGRAMME DE BLOCS RÉDUITS

15.1 Objectifs des programmes à temps réduit

15.1.1 Offrir une solution de rechange à l'emploi à temps plein aux pilotes pour donner une plus grande flexibilité en ce qui concerne les heures de travail prévues, soit une réduction globale des heures de travail afin d'atteindre un meilleur équilibre entre les priorités professionnelles et personnelles.

15.1.2 Offrir à la Compagnie un moyen de conserver l'expérience, le talent et la maturité des pilotes chevronnés dans les rangs des employés, tout en facilitant des horaires à temps partiel plus flexibles pour ceux qui choisissent d'accéder à cette option.

15.2 Règle du programme à temps réduit

15.2.1 Selon les besoins opérationnels, la Compagnie offre des programmes à temps réduit à ses pilotes. La Compagnie se réserve le droit de mettre fin au programme à temps réduit si cela compromet les opérations.

15.2.2 La Compagnie peut offrir des blocs à temps réduit d'une durée de un (1) à treize (13) blocs; cependant un pilote ne peut se prévaloir de plus de treize (13) blocs à la fois.

15.2.3 Les postes à temps réduit sont attribués selon l'ancienneté et les compétences. Afin de favoriser l'accès à plusieurs pilotes, en cas de demandes plus élevées que l'offre possible, la Compagnie pourrait limiter la durée de renouvellement possible d'un même pilote à l'alinéa 15.2.2.

15.2.4 La rémunération sera calculée au prorata en fonction de la proportion d'heures de travail du pilote sur une base de cent soixante (160) heures.

15.2.5 L'allocation réelle de vacances (en temps et en argent) sera calculée au prorata.

15.2.6 La couverture d'assurance collective ne sera pas affectée du moment que le pilote à temps réduit travaille plus de 66 % du temps régulier.

15.2.7 La participation aux divers programmes de la Compagnie (REER, participation aux bénéfices, etc.) basée sur le salaire et/ou les gains sera ajustée au prorata du salaire payé pendant la participation à ce programme.

15.2.8 Le montant de la protection d'assurance vie ainsi que l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident (DMA) seront ajustés en fonction du prorata du salaire annuel.

15.2.9 L'allocation de retraite n'est pas affectée par la réduction de la rémunération et sera calculée sur la base du niveau de l'échelle des salaires, si ce programme est utilisé pendant une période de douze (12) mois ou moins. Un pilote qui bénéficie du programme sur une période de plus de douze (12) mois dans les trente-six (36) derniers précédents la retraite verra le montant ajusté au prorata.

15.2.10 En cas d'invalidité de courte et/ou longue durée, de réclamation auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou tout autre programme de remplacement de revenu, le salaire comme base de calcul pour établir les prestations du pilote sera le salaire au moment de la réclamation, donc le salaire à taux réduit, le cas présent.

15.2.11 La participation au programme de temps réduit sera prise en considération sur la progression salariale du pilote. Le pilote progressera après avoir atteint deux mille quatre-vingts (2 080) heures.

15.2.12 Les congés ne peuvent pas entrer en conflit avec la formation PPC/Loft, formation au sol ou tout autre événement récurrent requis. Le pilote est tenu d'être prêt pour ses besoins de formation pendant le programme de temps réduit. Le temps alloué à la formation se fera au taux régulier et il demeure la responsabilité du pilote de maintenir ses compétences à jour.

15.2.13 Un pilote qui effectue des heures supplémentaires sera rémunéré à taux simple jusqu'à concurrence de cent soixante (160) heures par bloc.

15.2.14 Les options à temps réduit sont les suivantes pour les pilotes non rotationnels :

Horaire	Temps réduit (% du salaire)	Heures en devoir
14 jours ON / 14 jours OFF	93,33 %	149,33
13 jours ON / 15 jours OFF	86,66 %	138,67
12 jours ON / 16 jours OFF	80,00 %	128,00
11 jours ON / 17 jours OFF	73,33 %	117,33
10 jours ON / 18 jours OFF	66,66 %	106,67

15.2.15 Les options à temps réduit sont les suivantes pour les pilotes rotationnels :

Horaire	Temps réduit (% du salaire)	Heures en devoir
12 jours ON / 16 jours OFF	79,5 %	127,20
11 jours ON / 17 jours OFF	72,9 %	116,60
10 jours ON / 18 jours OFF	66,3 %	106,00

ARTICLE 16 : ANCIENNETÉ

16.1 Règles générales

16.1.1 L'ancienneté correspond à la durée de service à compter de la dernière date d'embauche du pilote en tant que pilote au sein de la Compagnie.

16.1.2 Cependant pour fins de vacances, l'ancienneté sera la dernière date d'embauche du pilote au sein d'Air Inuit.

16.1.3 Un système d'ancienneté a été mis au point afin de fournir une méthode ordonnée pour:

- L'attribution des postes/bases;
- La détermination des mises à pied et des rappels;
- L'octroi de vacances et des jours fériés;
- L'attribution des horaires de vol; et
- L'attribution de programmes à temps réduit et de programmes à temps partagé.

16.1.4 Le système consiste en une liste d'ancienneté principale pour tous les pilotes. Sauf indication contraire dans la présente convention collective, le système d'ancienneté régit l'attribution de toutes les affectations ou de tous les changements de statut, sous réserve des qualifications du poste.

16.2 Détermination de l'ancienneté

16.2.1 Tous les pilotes se verront créditer l'ancienneté qu'ils avaient à la date d'entrée en vigueur du présent accord et continueront à en accumuler conformément aux dispositions de la présente convention collective. L'ancienneté des pilotes nouvellement embauchés commence à

compter de la date d'embauche. Les pilotes qui ont la même date d'embauche verront leur ancienneté relative déterminée selon l'ordre suivant :

1. Pilote du programme Sparrow
2. Employé actuel d'Air Inuit
3. Membre de l'ALPA
4. Pilote ayant de l'expérience sur le type d'appareil
5. Autres pilotes

S'il y a plus d'un pilote dans la même catégorie, l'ancienneté sera déterminée par tirage au sort parmi les pilotes de cette même catégorie.

16.3 **Perte d'ancienneté**

16.3.1 Un pilote perd son ancienneté et son emploi est résilié dans les cas suivants :

- Abandon de l'emploi;
- Cessation volontaire d'emploi;
- Congédiement;
- Défaut de confirmer son retour au travail dans les sept (7) jours suivant la réception d'une lettre lui enjoignant de retourner au travail et de réintégrer son poste dans les quatorze (14) jours suivant ladite confirmation; Défaut de retourner au travail à la date prévue suite à une absence avec ou sans solde (congé pour invalidité, congé de maternité, congé parental, congé sabbatique, congé sans solde, etc.); Absence du travail pendant trois (3) jours consécutifs ou plus, sans autorisation et/ou motif valable; Mise à pied excédant l'équivalent de son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;

16.4 **Mise à jour et affichage de la liste d'ancienneté**

16.4.1 Tous les pilotes employés par la Compagnie, y compris ceux qui sont mutés à des postes de gestion des pilotes, doivent figurer sur la liste d'ancienneté. La liste d'ancienneté est mise à jour au moins quatre (4) fois par année. Elle devra être accessible en tout temps sur AI Connect.

16.4.2 Tout pilote peut contester par écrit, toute erreur ou omission concernant son ancienneté, et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication. À défaut de cela, la date d'ancienneté de chaque pilote sera considérée comme définitive. Les erreurs ou omissions figurant sur les listes précédentes ne peuvent être remises en question.

16.4.3 Toute erreur ou omission qui n'a pas été contestée lors de la publication de la première liste d'ancienneté ne peut être contestée lors de l'affichage ultérieur de la liste, sauf s'il s'agit de fautes de frappe, de transcription ou d'écriture qui peuvent être corrigées à tout moment.

16.4.4 La participation aux programmes à temps réduit, à temps partagé ou à tout autre congé autorisé ne modifie en rien le calcul de l'ancienneté, à savoir un (1) an = un (1) an d'ancienneté, mais elle affecte la progression salariale.

16.5 **Suspension de l'ancienneté**

Un pilote ayant terminé sa période de probation cesse d'accumuler de l'ancienneté dans les cas suivants :

- a) congé sans solde d'une durée de plus de treize (13) mois;
- b) mise à pied d'une durée de plus de deux (2) ans;
- c) congé sans solde pour études d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 17 : PILOTES OCCUPANT UN POSTE DE GESTION ET NON VOLANT

17.1 Pilotes occupant un poste de gestion

17.1.1 Rien dans le présent contrat ne restreint le droit de la Compagnie de transférer un pilote à des tâches de gestion avec son accord ou le droit de retirer un pilote de ces tâches de gestion.

17.1.2 Un pilote qui revient d'un poste de gestion doit être en mesure de reprendre les opérations de vol régulières dans la base, le statut ou l'appareil où des postes sont devenus vacants pendant qu'il était à la direction et que son ancienneté lui aurait permis d'occuper. Dans le cas contraire, le pilote doit retourner à sa base, à son statut ou à son équipement précédent.

17.1.3 Le temps de vol d'un pilote occupant un poste de gestion est limité à un maximum deux cent cinquante (250) heures au cours d'une année civile. Toute heure au-delà de cette limite doit être approuvée par l'Association, qui ne doit pas la refuser sans motif valable. Les informations relatives aux heures de vol effectuées par les pilotes gestionnaires doivent être mises à la disposition, sur demande, de l'Association.

L'utilisation des pilotes occupant un poste de gestion pour effectuer des vols ne doit pas entraîner de mise à pied.

17.1.4 Un pilote occupant un poste de gestion continue à cumuler de l'ancienneté.

Un pilote figurant sur la liste d'ancienneté qui accepte un poste de gestion ne peut être licencié sans se voir accorder un retour à son poste précédent, à moins qu'il ait contrevenu aux politiques de la Compagnie. Donc, si le pilote ne convient plus aux tâches de gestion, il se verra offrir un poste dans les opérations aériennes régulières conformément à son ancienneté.

ARTICLE 18 : AFFAIRES JURIDIQUES

18.1 Indemnité

18.1.1 La Compagnie accepte de fournir sans frais et au choix de la Compagnie, un conseiller juridique, pour défendre un pilote, ou sa succession, le cas échéant, sujet à une poursuite judiciaire d'une tierce partie résultant d'un accident survenu alors que le pilote était en devoir pour la Compagnie, à l'exception d'un cas de négligence grave de la part du pilote.

Si le pilote est reconnu coupable, ce dernier sera responsable d'assumer les frais encourus pour assurer sa défense et devra rembourser les frais défrayés par la Compagnie, le cas échéant.

18.2 Frais imputables au pilote

18.2.1 Aucun pilote ne sera tenu de payer pour les dommages matériels aux aéronefs ou aux biens de la Compagnie qui pourraient survenir dans le cadre de ses fonctions au sein de la Société, sauf en cas de faute intentionnelle et/ou de négligence grave de la part du pilote.

18.3 Règlement de la succession

18.3.1 À l'exception de l'assurance vie ou de ce qui est prévu par la loi, tout paiement qui peut être dû à la succession et non à un bénéficiaire désigné du pilote en vertu du présent accord peut

être effectué par la Compagnie par paiement à la personne qui peut fournir à la Société un certificat judiciaire attestant sa nomination en tant que représentant légal de la succession, et la réception par cette personne de ce paiement libère la Compagnie de toute autre obligation envers la succession ou toute autre personne à l'égard de ce paiement.

18.4 **Carte d'identification de zones restreintes**

18.4.1 Lorsque l'habilitation de sécurité ou la CIZR d'un pilote est injustement suspendue, révoquée ou non renouvelée, l'Association et la Compagnie aideront activement le pilote à tenter d'obtenir la réémission de l'habilitation de sécurité ou de la CIZR.

18.5 **Dossier du pilote**

18.5.1 Tous les dossiers des pilotes (dossiers techniques et personnels) conservés par ou pour le compte de la Société sont entièrement confidentiels et seules les personnes ayant une exigence ou un besoin valable d'en connaître y ont accès, et ce, uniquement dans le cadre de leurs fonctions.

18.5.2 Tous les dossiers personnels des pilotes conservés par la Compagnie ou pour le compte de celle-ci seront, à la demande du pilote et avec un préavis raisonnable, mis à la disposition du pilote pour examen.

18.5.3 Tous les dossiers techniques du pilote conservés par la Compagnie ou en son nom seront, à la demande du pilote et avec un préavis raisonnable, mis à la disposition du pilote pour examen.

18.5.4 Si le pilote choisit de répondre à un ou plusieurs documents placés dans son dossier personnel, la ou les réponses seront conservées dans le dossier personnel du pilote, gardé par la Compagnie, avec le matériel auquel il se réfère.

18.5.5 Les plaintes et les lettres de réprimande des passagers seront rayées du dossier du pilote après vingt-quatre (24) mois, à condition qu'il n'y ait pas eu d'incidents similaires dans le délai de vingt-quatre (24) mois.

Cependant, toute plainte, lettre et/ou mesure disciplinaire en lien avec la politique de respect au travail (prévention du harcèlement, discrimination et violence) demeure inscrite au dossier du pilote.

18.5.6 Si le pilote est exonéré à l'égard d'un problème, la Compagnie doit retirer du dossier disciplinaire du pilote tous les documents relatifs à ce problème.

18.6 **Âge de la retraite**

18.6.1 Il n'y a pas d'âge de retraite obligatoire, mais les affectations de vol d'un pilote peuvent être assujetties à toute loi ou réglementation applicable (canadienne, internationale ou autre) qui interdit ou restreint le droit qu'a d'un pilote d'effectuer des vols parce qu'il a atteint un certain âge.

18.7 **Discrimination**

18.7.1 La Compagnie, l'Association et les pilotes ne feront aucune discrimination de quelque manière que ce soit à l'égard d'un pilote en raison de sa race, de sa nationalité ou de son origine ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son handicap, d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé, de ses activités d'association ou de tout autre motif énuméré en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

18.8 Harcèlement psychologique ou sexuel

18.8.1 La Compagnie, l'Association et les pilotes reconnaissent le droit de tous les employés à un environnement de travail exempt de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuelle et/ou psychologique et/ou physique. Toutes les questions concernant le harcèlement, la discrimination ou la violence sexuelle et/ou psychologique et/ou physique seront traitées de manière confidentielle, conformément à la politique de la Compagnie.

18.9 Modifications aux conventions collectives, protocoles d'entente et frais de délivrance

18.9.1 Toute modification au présent contrat, comme les protocoles d'entente, qui a été convenue pendant la durée du présent contrat fera partie du présent contrat entre les parties.

18.9.2 Toute modification au présent contrat jugée nécessaire peut être apportée d'un commun accord par écrit entre les parties à tout moment pendant la durée du présent contrat au moyen d'un protocole d'entente. À moins qu'elles ne soient annulées ou autrement spécifiées dans la modification, toutes ces modifications du présent contrat resteront pleinement en vigueur conformément à l'article 33 – Durée. Cependant, lors des négociations, les parties détermineront si elles reconduisent ou non les protocoles d'entente.

18.9.3 Tous les coûts associés à la traduction de cette entente ainsi qu'aux protocoles d'entente seront partagés à part égales entre les parties.

ARTICLE 19 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE

19.1 Grief et arbitrage

19.1.1 Les parties conviennent qu'il est préférable de résoudre les malentendus et les différends par la discussion afin qu'il ne soit pas nécessaire d'initier un grief officiel conformément à la présente procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

19.2 Initiation

19.2.1 Avant de déposer un grief, le ou les pilotes qui ont une plainte doivent, de concert avec un représentant de l'Association s'ils le souhaitent, discuter de cette plainte avec le pilote en chef approprié, qui fera tout son possible pour résoudre la plainte.

19.2.2 Un pilote qui a un grief, ou un groupe de pilotes ayant un grief portant sur la même question, y compris tout grief concernant l'interprétation, l'application ou la violation alléguée de la présente entente, doit traiter le grief conformément au paragraphe 19.3 ci-dessous.

19.2.3 Les griefs ne peuvent être déposés que par l'Association au nom de ses membres ou en son propre nom.

19.2.4 Nonobstant le paragraphe 19.2.3, les griefs peuvent être initiés par la Compagnie et doivent être présentés par écrit à l'Association et discutés avec celle-ci, après quoi ces griefs peuvent être renvoyés par la Société à l'arbitrage, conformément au paragraphe 19.4 ci-dessous.

19.3 Règlement des griefs

19.3.1 Toutes les parties s'efforceront sincèrement de régler les griefs de manière équitable et rapide, et comme indiqué ci-dessous.

19.3.2 **Première étape** : L'Association doit soumettre au chef pilote concerné un exposé écrit du grief dans les trente (30) jours civils consécutifs suivant la date à laquelle le ou les plaignants et/ou l'Association ont pris connaissance du grief allégué ou auraient raisonnablement dû en prendre connaissance.

19.3.3 Le mémoire de grief doit contenir :

- Un résumé des circonstances à l'origine du grief; et
- La ou les sections du présent contrat considérées comme violées; et
- Les détails de la réparation demandée.

Le chef pilote ou son représentant doit rencontrer le ou les plaignants et un représentant de l'Association dans les vingt-et-un (21) jours civils consécutifs suivant la réception du grief et il doit rendre une décision par écrit dans les sept (7) jours civils consécutifs suivant la réunion.

19.3.4 **Deuxième étape** : À défaut d'un règlement satisfaisant à la première étape, ou s'il s'agit d'une mesure disciplinaire, l'Association doit, dans les quatorze (14) jours civils consécutifs suivant la réception de la décision à la première étape ou de l'émission de la mesure disciplinaire, présenter le grief par écrit au vice-président - Ressources humaines. Le vice-président - Ressources humaines, avec ou sans le vice-président - Opérations aériennes, le gestionnaire du pilote ou ses représentants, doit rencontrer un représentant de l'Association dans les vingt-et-un (21) jours civils consécutifs suivant la réception du grief et il doit rendre une décision par écrit dans les quatorze (14) jours civils consécutifs suivant cette réunion.

19.3.5 **Troisième étape** : À défaut d'un règlement satisfaisant à l'étape deux, le grief peut être renvoyé par l'Association à l'arbitrage conformément au paragraphe 19.4 ci-dessous. L'avis d'intention de procéder à l'arbitrage doit être fait, par écrit, au vice-président - Ressources humaines, au vice-président - Opérations aériennes ou à son représentant, dans les trente (30) jours civils consécutifs suivant la réception de la décision à la deuxième étape ou la date à laquelle la décision aurait dû être reçue.

19.4 Médiation

19.4.1 Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent, d'un commun accord, demander une médiation.

- a) Avant le renvoi à l'arbitrage ou avant l'audience de l'arbitrage, chacune des parties peut demander de recourir à la médiation pour tenter de régler le grief. La médiation ne peut s'effectuer que si les deux parties y consentent.
- b) La participation à la médiation ne porte pas atteinte aux droits de l'Association et de la Compagnie. Si le grief ne peut être réglé par médiation, les parties conservent tous les droits que leur confère la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- c) Le grief, de même que toutes les échéances mentionnées au présent article, sont suspendus pendant le processus de médiation, et ce, jusqu'à ce que le grief soit réglé ou que l'une des parties se retire du processus de médiation.
- d) Les parties s'engagent à trouver un médiateur choisi par les parties. À défaut, il est possible de demander au Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) de nommer un médiateur, lequel s'imposera aux parties.
- e) Les frais du médiateur sont pris en charge par le Syndicat et l'employeur.

- f) Les renseignements échangés durant le processus de médiation le sont sous réserve de tout droit et doivent être traités comme confidentiels par les parties et leurs représentants.

19.4.2 Au moment de l'arbitrage, l'arbitre peut, de son propre gré, proposer sa médiation dans un litige, et ce, avant l'audience d'arbitrage formelle.

19.5 Arbitrage

19.5.1 L'Association doit fournir, avec l'avis d'intention de procéder à l'arbitrage, une liste des arbitres proposés. La Société devra, dans les quinze (15) jours civils suivant la réception de cet avis d'intention, aviser l'Association par écrit de sa réponse à la liste d'arbitres proposée par cette dernière. Si les parties ne parviennent pas à nommer un arbitre d'un commun accord, la nomination peut être faite conformément aux dispositions du Code canadien du travail en matière de nomination.

19.5.2 L'arbitre est compétent pour examiner tout grief dûment soumis selon les termes du présent accord. L'arbitre n'a pas compétence pour altérer, modifier, amender ou prendre une décision incompatible avec les termes du présent accord.

19.5.3 Les frais encourus par l'arbitre sont au frais de la partie perdante. Chaque partie paiera les frais des témoins qu'elle assigne, ainsi que les frais afférant à la préparation de l'audience

19.5.4 Lors de toute audience tenue tout au long des procédures d'arbitrage, l'Association et la Société auront le droit d'être représentées par toute personne qu'elles choisiront ou désigneront.

19.5.5 Lors de toutes les audiences tenues tout au long des procédures d'arbitrage, tous les témoins et représentants qui sont des employés de la Compagnie bénéficieront d'un congé. Lorsque le témoin est assigné par l'Association, cette dernière remboursera la Compagnie pour ce congé ainsi que les frais reliés à ce congé, le cas échéant. Chaque partie est responsable de tous les autres frais engagés par ses témoins.

19.5.6 L'arbitre rendra sa décision dans un délai minimal, mais en aucun cas plus de trente (30) jours civils à compter de la date finale de l'audience.

19.5.7 Une décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour l'Association, le plaignant et la Compagnie et lie les parties dans tous les cas.

19.6 Extension

19.6.1 Les délais spécifiés dans les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties. L'accord mutuel de prorogation des délais doit être fait par écrit avant de constituer un accord mutuel aux fins des présentes dispositions.

ARTICLE 20 : MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

20.1 Mesures disciplinaires et congédiement

20.1.1 Toutes les mesures disciplinaires ou de congédiement doivent être justifiées par un motif valable.

20.1.2 Lorsqu'une mesure disciplinaire ou de congédiement est envisagée, le pilote concerné peut, au besoin, être mis hors service dans l'attente de l'enquête afin de donner à la Compagnie suffisamment de temps pour enquêter et tenir compte de tous les facteurs. Cette enquête aura lieu

dès que possible et ne prendra pas plus de trente (30) jours. Un délai supplémentaire peut être accordé d'un commun accord entre la Compagnie et l'Association avant l'expiration des quatorze (14) jours civils.

20.1.3 Toute enquête doit être menée de manière à accommoder au mieux les personnes concernées, notamment le pilote, les témoins, la Compagnie et tout représentant de l'Association. La Compagnie et l'Association reconnaissent qu'il est dans l'intérêt commun de prendre toutes les mesures raisonnables et économiques en vue d'une enquête rapide et complète.

20.1.4 Lorsqu'un pilote est tenu d'assister à une réunion concernant une question disciplinaire, il a le droit d'avoir un représentant de l'Association à la réunion. Le pilote doit recevoir un avis écrit d'une telle réunion et une copie doit être remise à l'Association. L'avis doit indiquer l'objet de l'entrevue et le pilote a le droit d'être représenté par l'Association.

20.1.5 Lorsqu'une mesure disciplinaire allant au-delà d'un avertissement verbal est prise, le pilote doit en être avisé par écrit, avec une copie fournie à l'Association, fournissant à la fois une explication de la raison pour laquelle la mesure a été prise et la nature de la mesure prise. Les avertissements verbaux ne sont pas considérés comme une mesure disciplinaire et, à ce titre, ils ne doivent pas être soumis à la procédure de règlement des griefs.

20.1.6 Tout pilote mis hors service dans l'attente d'une enquête, pendant l'enquête et avant toute notification écrite d'une mesure disciplinaire ne verra pas son salaire réduit en conséquence et conservera sa couverture au programme Avantages Altitude.

20.1.7 Le pilote doit recevoir une copie de toute mesure disciplinaire dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt de la mesure dans son dossier personnel, avec copie à l'Association.

20.2 **Licences**

20.2.1 Tous les pilotes doivent être titulaires d'une licence valide pour le poste d'équipage de conduite occupé ou postulé. Des éléments tels que les certificats médicaux, documents d'aviation, passeports, laissez-passer de sécurité, etc., sont considérés comme relevant de la seule responsabilité de chaque individu.

20.2.2 Les frais encourus par le maintien des licences et permis ainsi que du certificat médical sont aux frais de la Compagnie. La Compagnie peut limiter les frais remboursés. De plus, la Compagnie peut établir une liste de professionnels et de fournisseurs privilégiés; cependant, le pilote ne sera pas limité à cette liste et devra assumer les frais en sus de la limite des frais.

Tous les cas où les pilotes perdent leurs privilèges de licence, à l'exception des raisons médicales, seront examinés par le vice-président - Opérations aériennes. Si la perte d'une licence ou de privilèges résulte d'un non-respect de la politique de l'entreprise ou des règlements de Transports Canada, cette perte entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 21 : CONGÉS AUTORISÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

21.1 **Congé autorisé**

21.1.1 En aucun temps un congé n'est accordé pour permettre à un pilote d'occuper un autre emploi relié au domaine de l'aviation et/ou qui serait contraire aux intérêts d'Air Inuit. Cependant, une dérogation à la présente clause peut être accordée par consentement écrit de la Compagnie.

21.2 **Congé pour deuil**

TEL QUE SPÉCIFIÉ DANS LE MANUEL DES POLITIQUES

21.3 **Congé sans solde**

21.3.1 Un congé sans solde sans perte d'ancienneté jusqu'à douze (12) mois ou un congé sans solde pour études jusqu'à vingt-quatre (24) mois peut, à la discrétion de la Compagnie, être accordé à tout pilote.

21.3.2 À la suite de la réception de la demande du pilote, le chef pilote doit lui répondre dans un délai de quatre (4) semaines. Les demandes reçues pendant la période estivale seront considérées comme ayant été reçues au 1er septembre.

21.3.3 Un pilote en congé sans solde en vertu du présent article, continue d'accumuler son ancienneté, laquelle ne peut lui servir à changer d'échelle salariale ni à écourter la période requise pour changer d'échelle salariale lors de son retour puisqu'un tel pilote réintègre l'échelle salariale dans laquelle il était classé avant son départ.

21.3.4 Un pilote ayant obtenu un congé sans solde pour une période déterminée et désirant réintégrer ses fonctions plus tôt que prévu peut en faire la demande par écrit et par courrier recommandé à la Compagnie, qui peut l'accepter ou la refuser.

21.3.5 Un pilote peut, pendant son congé sans solde et si le tout est approuvé par la Compagnie, participer à une journée de travail qui permettrait de conserver sa certification valide. Cette période sera rémunérée à taux simple.

21.3.6 Un pilote en congé sans solde excédant trente (30) jours peut maintenir sa participation au régime Avantages Altitudes d'assurances collectives, si le promoteur du régime le permet, et ce, à condition qu'il défraie la totalité (100 %) des primes. Un pilote qui décide de ne pas maintenir sa participation pourrait être tenu d'avoir une période de carence, selon les règles de l'assureur, avant de redevenir admissible au régime Avantages Altitudes d'assurances collectives. À moins d'être couvert par un autre régime d'assurance collective, le pilote doit maintenir sa couverture de soins médicaux.

21.3.7 Le pilote qui néglige de se présenter au travail à la date prévue de son retour au travail est réputé avoir démissionné, à moins d'avoir fourni une raison valable acceptée par la Compagnie.

21.4 **Congé avec solde différé (congé sabbatique)**

21.4.1 Un pilote peut demander par écrit (via le formulaire AILH-0028) un congé à traitement différé, lequel congé permet au pilote de continuer à recevoir un salaire de la Compagnie à même le montant d'argent qui a été préalablement retenu sur ses paies (après les déductions habituelles, soit sur le montant net) durant la période d'acquisition, le tout tel que ci-après décrit.

21.4.2 La période prescrite d'acquisition est d'un minimum de deux (2) ans et d'un maximum de cinq (5) ans.

21.4.3 La durée du congé peut être de trois (3) à douze (12) mois.

21.4.4 La Compagnie se réserve le droit de limiter le nombre de pilotes en congé en même temps, et ce, en fonction des besoins des opérations.

21.4.5 Un pilote doit avoir accompli cinq (5) années de service avant le début du congé.

21.4.6 Après réception de la demande du pilote, le chef pilote doit répondre dans un délai de quatre (4) semaines. Les demandes reçues pendant la période estivale (du 1er juin au 30 août) seront considérées comme ayant été reçues au 1er septembre.

21.4.7 Une fois la demande de congé sabbatique approuvée par le vice-président - Opérations de vol, le pilote doit signer l'entente (AILH-0029).

21.4.8 La durée du congé et le pourcentage du salaire des années couvertes par le programme sont négociés entre le pilote et la Compagnie, et figurent dans l'entente.

21.4.9 Le fait de ne pas signer l'entente sera considéré comme un retrait du pilote au programme de congé sabbatique.

21.4.10 Pendant le congé, le pilote continue d'accumuler son ancienneté. Cependant il arrête de cumuler de l'expérience à des fins de progression salariale. À l'expiration du congé, le pilote reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ du moment qu'il possède les qualifications requises pour exercer ses fonctions.

21.4.11 Pendant la période d'acquisition du congé, le pilote reçoit un pourcentage du salaire, moins l'épargne qui lui sert de rémunération pendant le congé. Cette somme est déduite du montant après impôt et déductions.

21.4.12 Un pilote peut, pendant son congé différé, si le tout est approuvé par la Compagnie, participer à une séance de formation qui permettrait de réduire sa période d'attente de réintégration au retour de son congé à traitement différé. Ces jours sont différés des jours de congé (temps régulier) alloués dans le premier bloc (selon les besoins opérationnels) à son retour.

21.4.13 Pendant son congé sabbatique, le pilote continue d'accumuler de l'ancienneté pour les vacances annuelles, et d'être couvert par le régime d'avantages sociaux collectif et le programme de REER, à condition qu'il paie toutes les primes et cotisations.

21.4.14 Le pilote qui décide de ne pas maintenir sa couverture au titre du régime peut être assujéti à une période probatoire pouvant aller jusqu'à trois (3) mois à son retour au travail, avant de pouvoir bénéficier à nouveau de ses avantages sociaux, et ce, selon les règles du régime d'assurance collective.

21.4.15 Si le pilote ne prend pas le congé dans les cinq (5) ans suivant sa demande initiale de participation au programme, la Compagnie lui rembourse l'intégralité de ses cotisations.

21.5 **Congé de maternité**

21.5.1 Toute pilote a droit à un congé de maternité sans solde conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*.

21.5.2 Une pilote qui néglige de se présenter au travail à la date prévue de son retour au travail est réputée avoir démissionné.

21.5.3 La Compagnie se réserve le droit de faire examiner une pilote par le médecin désigné par la Compagnie. Les honoraires de ce médecin sont à la charge de la Compagnie.

21.5.4 Un congé férié qui coïncide avec un congé de maternité n'est pas payé.

21.5.5 Pendant son congé de maternité, la pilote demeure à l'emploi de la Compagnie et continue d'accumuler son ancienneté, laquelle ne peut lui servir à changer d'échelle salariale ni à

écourter la période requise pour changer d'échelle salariale, lors de son retour puisqu'une telle pilote réintègre l'échelle salariale dans laquelle elle était classée avant son départ.

21.5.6 La pilote qui entend prendre un congé de maternité doit en informer la Compagnie par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, sauf exception valable. Ce préavis doit spécifier la durée du congé.

21.5.7 Toute modification de la durée de ce congé doit être portée à l'attention de la Compagnie par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, sauf exception valable. Cette demande peut être acceptée par la Compagnie

21.5.8 La pilote en congé de maternité peut maintenir sa protection d'assurance groupe pendant sa période de congé, à condition d'en défrayer sa portion. Une pilote qui décide de ne pas maintenir sa participation pourrait avoir une période de carence, selon les règles de l'assureur, avant de redevenir admissible au régime Avantages Altitudes d'assurances collectives.

21.5.9 Réaffectation de la femme enceinte

La pilote qui est enceinte peut demander à Air Inuit de modifier ses fonctions ou de l'affecter à un autre poste si le fait de continuer à remplir de telles fonctions présente un risque pour sa santé et/ou celle du fœtus. Cette demande doit toutefois être accompagnée d'un certificat établi par un médecin qualifié qui aura pris soin de préciser la durée du risque éventuel, de même que les activités et conditions que la pilote devra éviter pour ne pas s'exposer à ce risque.

21.5.10 Sur réception du certificat médical, le Service des ressources humaines examinera la demande et, dans la mesure où cela s'avère raisonnable et pratiquement faisable, modifiera les tâches ou encore réaffectera la pilote enceinte à un autre poste au sein d'Air Inuit.

Dans certains cas, Air Inuit pourrait demander l'avis à un médecin mandaté par la Compagnie pour évaluer les risques et les limitations des tâches de la pilote.

21.5.11 La pilote peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant l'analyse de sa demande, sauf si le risque pour sa santé ou celle de l'enfant l'exige.

Si la poursuite des activités professionnelles courantes est contre-indiquée, la pilote a droit à un congé payé, à son taux salarial régulier, jusqu'à ce que la compagnie modifie ses tâches, la réaffecte ou l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

21.5.12 Si la réaffectation de la femme enceinte est dans un travail connexe à celui de pilote, elle maintient son salaire, à l'exception des primes. Cependant, si elle est réaffectée à un autre travail qui n'est pas connexe à celui de pilote, elle verra son salaire ajusté à celui du poste qu'elle occupe.

21.5.13 Lorsqu'il est difficilement réalisable de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste, la pilote a droit d'utiliser ses vacances, ses congés remis ou un congé sans solde pour la durée du risque mentionné dans le certificat médical.

21.5.14 La pilote qui refuse la modification de tâches et/ou la réaffectation sera en congé sans solde pour la durée du risque mentionné dans le certificat médical.

21.5.15 Retour progressif au travail

Une pilote peut se prévaloir d'un retour progressif pour une période de un (1) à huit (8) blocs ou rotation maximum.

21.5.16 La pilote doit soumettre une demande écrite auprès des Ressources humaines en précisant la date de début du retour progressif et la durée prévue, au minimum deux (2) mois avant la fin du congé de maternité ou parental.

21.5.17 Le retour progressif inclura huit (8) jours travaillés par bloc, soit deux (2) jours travaillés par période de sept (7) jours ou huit (8) jours consécutifs en rotation (déplacement inclus).

21.5.18 L'horaire de retour progressif ne comprend pas de journée de réserve

21.5.19 La pilote en retour progressif sera rémunérée à 53 % du salaire et les heures supplémentaires, le cas échéant, seront payées à taux simple.

21.5.20 Bien que la pilote en retour progressif puisse soumettre des préférences en termes de journées travaillées, la planification des horaires établira l'horaire selon les besoins opérationnels.

21.5.21 Prestations complémentaires pour congé de maternité

Une pilote ayant trois (3) ans d'ancienneté et plus chez Air Inuit et qui se qualifie pour le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou l'assurance emploi (AE) – Maternité est admissible aux prestations complémentaires de congé de maternité.

21.5.22 La Compagnie versera la différence entre 80 % du salaire de base de la pilote (sans les primes) précédant le congé de maternité et les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou l'assurance emploi (AE) – Maternité, à concurrence des dix (10) premières semaines suivant le début du congé de maternité.

21.5.23 La pilote doit soumettre une demande via AI-Requête aux Ressources humaines, accompagnée de l'avis de décision du RQAP ou de l'AE.

21.5.24 Les prestations complémentaires sont versées selon le calendrier de paie habituel.

21.6 **Congé préparatoire à la famille**

21.6.1 Un pilote rotationnel ayant terminé sa période de probation et qui est dans l'attente de l'arrivée d'un nouveau-né peut demander de participer au programme de congé préparatoire à la famille.

21.6.2 Le pilote rotationnel désirant obtenir ce congé devra remplir le formulaire de demande de congé sabbatique (AILH-0028) et le faire parvenir à son superviseur immédiat au minimum quatre (4) mois avant le début de la date de départ prévu.

21.6.3 L'octroi du congé préparatoire à la famille sera octroyé dans les limites des contraintes opérationnelles.

21.6.4 Le programme permettra de retirer le pilote rotationnel un (1) bloc avant le début de la naissance prévue.

21.6.5 Suite à la naissance du nouveau-né, le congé pourra alors être enchaîné au congé parental (paragraphe 21.9).

18.6.6 Dans l'éventualité où le pilote rotationnel ne désire plus se prémunir du programme, il pourra y mettre fin en avisant par écrit son chef pilote. Les sommes amassées pendant la période d'acquisition lui seront remises.

21.7 **Congé à l'occasion d'une naissance ou adoption**

21.7.1 Dans les sept (7) jours suivant la naissance de son enfant ou de l'adoption, un pilote a droit à cinq (5) jours sans perte de salaire. Pour un pilote rotationnel, cela n'inclut pas les jours de voyages entre Montréal et sa base d'affectation. Si le pilote est déjà en congé dans les sept (7) jours suivant la naissance ou de l'adoption, les cinq (5) jours de congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption sont considérés comme ayant été pris.

21.8 **Accès aux opportunités**

Une pilote enceinte ou en congé de maternité ou parental peut demander (bid) une promotion, mutation ou affectation temporaire. Cependant son poste sera comblé par une position temporaire jusqu'à son retour. Une fois la pilote de retour, le poste lui sera octroyé. Cependant, lorsqu'une consolidation est requise, le retour ne peut se faire qu'à temps plein.

21.9 **Congé parental**

21.9.1 Tout pilote a droit à un congé supplémentaire sans salaire pour un congé parental (naissance ou adoption), jusqu'au maximum précisé par le *Code canadien du travail*.

21.9.2 Le congé parental peut commencer à l'un des moments suivants :

- à la fin du congé de maternité;
- le jour de la naissance de l'enfant;
- le jour où l'enfant est confié à la garde et aux soins de l'employé.

21.9.3 Pendant cette période, Air Inuit continue de payer la prime de l'employé en vertu du régime d'avantages sociaux collectif.

21.9.4 Pendant un congé de parental, le pilote continue d'accumuler de l'ancienneté pour les vacances annuelles, les jours de congé de maladie, l'indexation salariale, des REER et tout autre avantage lié à un service actif.

21.9.5 Le pilote qui a l'intention de prendre un congé parental doit en informer par écrit son supérieur immédiat au moins quatre (4) semaines avant le dernier jour de travail ou fournir une raison valable pour laquelle ce préavis ne peut être donné, notamment la durée du congé.

21.10 **Congé pour pratique autochtones traditionnelles**

TEL QUE SPÉCIFIÉ DANS LE MANUEL DES POLITIQUES

21.11 **Congé pour fonctions de juré**

TEL QUE SPÉCIFIÉ DANS LE MANUEL DES POLITIQUES

ARTICLE 22 : CONGÉ MALADIE, CONGÉ D'INVALIDITÉ ET CONDITIONS AÉROMÉDICALES

22.1 **Règles générales**

22.1.1 Un « congé de maladie » s'entend d'une période d'un (1) ou de plusieurs jours ou moments de la journée où le pilote devait travailler, mais s'absente en raison d'une maladie, d'un rendez-vous médical ou d'une blessure pour se soigner.

Au cours de cette période, le pilote utilisera sa banque de jours de congé de maladie, à condition que sa banque dispose d'un crédit suffisant pour couvrir les jours manqués. Dans le cas où sa banque ne peut pour couvrir la durée de l'absence, son salaire sera réduit du nombre de jours manquants à la banque.

22.1.2 Un « congé pour raisons personnelles » désigne une période d'un (1) ou de plusieurs jours ou moments de la journée où un pilote devait travailler, mais s'absente pour s'acquitter d'obligations relatives à la santé d'un membre de sa famille ou aux soins à fournir, et autres situations prévues au paragraphe 206.6 du *Code canadien du travail*.

Au cours de cette période, le pilote utilisera sa banque de jours de congé pour raisons personnelles, à condition que sa banque dispose d'un crédit suffisant pour couvrir les jours manqués. Dans le cas où sa banque ne peut couvrir la durée de l'absence, son salaire sera réduit du nombre de jours manquants à la banque.

22.1.3 Les congés de maladie et pour raisons personnelles ne sont pas des jours de vacances supplémentaires qui peuvent être choisis spontanément ou au hasard.

22.1.4 Toute absence due à une maladie ou à un accident doit être signalée dès que possible à l'Affectation des équipages. Lors de cette communication, le pilote doit signifier s'il s'agit d'une journée de maladie ou un congé personnel. Au besoin, toute pièce justificative d'une absence doit être transmise par le pilote aux Ressources humaines via AI-Requête.

22.2 **Banque de maladie**

22.2.1 Chaque année, les pilotes auront droit à dix (10) jours pour leur banque de journées de maladie. Après trente (30) jours de travail sans interruption pour la Compagnie, le pilote embauché au cours de l'année civile a droit à un (1) jour de congé de maladie payé au début de chaque mois suivant un mois durant lequel il a travaillé sans interruption pour la Compagnie.

22.2.2 Un pilote peut accumuler ses jours de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence de quatre-vingt-cinq (85) jours.

22.2.3 En cas de cessation d'emploi, tout droit à des journées de maladie pour l'année est calculé au prorata. La Compagnie peut récupérer les journées de maladie versées à un employé, mais qui ne sont pas acquises.

22.3 **Accidents du travail**

22.3.1 Si un pilote se blesse à l'occasion et par le fait du travail et qu'il est par la suite admissible à des indemnités d'accident du travail et en reçoit, la Compagnie accepte de continuer à prendre en charge les frais associés aux avantages sociaux offerts par la Compagnie aux mêmes conditions.

22.4 **Jours de congés personnels**

22.4.1 Tous les pilotes ayant plus de trois (3) mois de service ont droit à un congé pour raisons personnelles de cinq (5) jours par année civile. Les trois (3) premiers jours du congé sont payés.

22.4.2 Un employé peut prendre un congé personnel pour gérer une situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille, selon la définition du *Code du travail* soit pour :

- s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;

- s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille âgé de moins de 18 ans;
- gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
- assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la Loi sur la citoyenneté; et
- gérer toute autre situation prévue par règlement.

22.4.3 La Compagnie peut, par écrit et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail du pilote, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé.

22.5 **Banque de congés de maladie**

22.5.1 La banque des jours de congé de maladie accordés et disponibles sera mise à jour de façon régulière pour consultation sur AI-Connect.

22.6 **Perte de licence pour motifs médicaux**

22.6.1 Un pilote qui est jugé inapte par un médecin de l'aviation civile et qui, par conséquent, perd le droit d'exercer les privilèges de sa licence pour des motifs médicaux doit conserver sa position sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il soit en mesure de reprendre le travail ou qu'il ne soit plus officiellement en mesure de détenir une licence. Un pilote qui est en mesure de reprendre son travail conformément à ce qui précède peut être tenu d'effectuer une évaluation en vol et de se qualifier (cours, certifications, etc.) avant d'être réaffecté au service.

ARTICLE 23 : ALLOCATION ET COMPTE DE DÉPENSES

23.1 **Allocation de repas (per diem)**

23.1.1 Lorsqu'un pilote est en devoir à l'extérieur du centre technique et/ou de la base de Montréal, la Compagnie donne accès à des repas préparés ou encore à une cuisine et à des aliments à préparer.

23.1.2 Lorsqu'un pilote est en devoir en dehors de sa base et/ou du centre technique et qu'il n'a pas accès à la nourriture fournie, il est remboursé via les réclamations de dépenses sur la base de l'indemnité quotidienne (per diem)

23.1.3 L'indemnité de repas (per diem) est la suivante :

Déjeuner :	20,00 \$ (lorsqu'en devoir entre 5:00 et 8:30)
Lunch :	30,00 \$ (lorsqu'en devoir entre 11:00 et 13:00)
Souper :	45,00 \$ (lorsqu'en devoir entre 17:00 et 19:00)
Total :	95,00 \$

L'indemnité de repas (per diem) applicable n'est pas payée si un repas est fourni ou que le pilote a accès à de la nourriture ou encore à une cuisine et des aliments à préparer lors d'une mission de travail.

De plus, un pilote qui est en réserve sans affectation de vol ou un pilote qui est en formation virtuelle n'est pas admissible à l'indemnité d'allocation de repas.

Un pilote rotationnel en devoir et à qui aucune nourriture n'est fournie ou qui n'a pas accès à une cuisine et à des aliments à préparer a droit aux per diem. Cependant, un pilote rotationnel qui est en devoir à son domicile n'a pas accès aux per diem.

23.2 Allocation de déplacement

23.2.1 Lorsque la Compagnie requiert et autorise au préalable que le pilote utilise son propre véhicule, celui-ci sera remboursé au taux établi à 0,67 \$ le kilomètre.

23.2.2 Le pilote qui doit se déplacer, à la demande la Compagnie, avec son véhicule personnel a droit au remboursement du kilométrage selon l'option la plus basse en termes de distance pour le calcul de l'allocation de déplacement :

- a) La distance entre le Centre technique et l'endroit qu'il doit se rendre à la demande la Compagnie
- b) La distance entre l'aéroport de Montréal et l'endroit qu'il doit se rendre à la demande la Compagnie
- c) La distance entre le domicile du pilote et l'endroit qu'il doit se rendre à la demande la Compagnie
- d) La distance entre l'hébergement fourni par l'employeur et l'endroit qu'il doit se rendre à la demande la Compagnie
- e) La distance entre un endroit où le pilote s'est rendu à la demande de la Compagnie et un autre endroit qui lui a été demandé par la Compagnie.
- f) Toutes autres distances préétablies à l'avance entre le pilote et la Compagnie.

La distance est calculée selon le trajet le plus court d'après un outil comme *Google Maps*.

Pour fins de clarification :

- En cas de covoiturage avec un autre pilote et/ou avec un autre employé d'Air Inuit, un seul pilote ou employé a le droit de réclamer l'allocation de déplacement.
- L'endroit où le pilote doit se rendre à la demande de la Compagnie peut être, sans s'y limiter, un lieu de formation comme le simulateur, un autre aéroport, etc.
- Aucune allocation de déplacement ne sera accordée pour le renouvellement ou l'obtention de la carte CZIR, du passeport, d'un examen médical, etc.

23.3 Compte de dépenses

Toutes les réclamations de frais doivent être transmises selon la procédure dans un délai de trente (30) jours suivant la date de l'évènement, à défaut de quoi, il n'y a aucun remboursement.

23.4 Compte de dépenses sur carte corporative (visa)

Le pilote qui utilise une carte de crédit corporative (Visa), doit produire un compte de dépenses selon la procédure de la Compagnie et dans les délais de celle-ci.

L'utilisation de la carte de crédit corporative doit être utilisée selon les règles et procédures de l'entreprise. Toutes autres dépenses, non autorisées au préalable par la Compagnie, sera au frais du pilote.

23.5 Tablette électronique

Le pilote qui ne retourne pas la tablette électronique de l'employeur à la fin de son emploi devra rembourser le coût de remplacement de cette tablette.

23.6 Allocation d'hôtel

- a) Les pilotes rotationnels ont droit à une chambre fournie par la Compagnie la nuit précédant leur rotation.

- b) Un pilote ayant droit à une chambre d'hôtel mais désirant loger à un endroit autre que l'hôtel qui n'est pas son domicile, peut demander de recevoir une indemnité de logement de 100 \$. Il doit cependant aviser l'Affectation des équipages au moins deux (2) jours avant le début du séjour de son intention de ne pas utiliser une chambre d'hôtel. En cas de réservation faite à l'intérieur de deux (2) jours, le pilote sera consulté sur le besoin d'avoir ou non une chambre.
- c) Le pilote ne peut réclamer cette allocation pour son domicile et demeure responsable, en cas litige fiscal, de démontrer qu'il n'était pas à son domicile.
- d) Cette indemnité remplace les frais d'hôtel.
- e) Si la Compagnie ne fournit pas de nourriture, de cuisine et d'aliments à préparer au pilote, il pourra réclamer le per diem applicable au paragraphe 23.1.
- f) Lorsqu'un vol arrive plus de six (6) heures après l'heure initialement prévue et que le pilote arrivera à son domicile après 23:59 (selon son adresse de résidence fournie aux Ressources humaines), ce dernier aura accès à une chambre d'hôtel payée par la Compagnie.
- g) La Compagnie autorise pour un pilote rotationnel une deuxième (2e) nuit d'hôtel pouvant être utilisée après le dernier jour de rotation si le vol arrive après 23:59 ou si le pilote rotationnel arrivera à son domicile (selon son adresse de résidence fournie aux ressources humaines) après 23:59.

ARTICLE 24 : HÉBERGEMENT

24.1 Installations de repos de l'équipage

24.1.1 Un pilote qui s'éloigne de sa base d'attache pendant qu'il est en service de vol, en mise en place, en formation ou dans d'autres activités autorisées de la Compagnie doit bénéficier d'un hébergement convenable dans une chambre d'hôtel ou logement pour le personnel (staffhouse), le cas échéant, aux frais de la Société, conformément aux dispositions du présent article et aux règlements applicables du RAC.

24.1.2 Lors de l'établissement de nouveaux hébergements hôteliers à un nouveau point d'escale ou lors de la modification d'un hébergement existant, la Compagnie doit consulter l'Association.

24.1.3 Les préoccupations concernant les mesures d'adaptation seront portées à l'attention de la Compagnie par l'Association.

24.1.4 Pour les pauses prévues à l'extérieur de la base d'attache d'un pilote qui sont de cinq (5) heures consécutives mais de moins de huit (8) heures entre l'arrivée à l'aire de trafic ou l'aéroport et le départ prévu et qui ont lieu au cours de la même période de service, une salle ou chambre de repos collectif sera mise à la disposition des membres d'équipage (pilotes, agents de bord et arrimeur (loadmaster), le cas échéant. Cette salle de repos ne permettra tout de même pas de rallonger le temps en devoir autre que pour des circonstances opérationnelles imprévues.

24.1.5 Un transport convenable entre l'aéroport et le lieu de repos doit être planifié par la Compagnie.

24.1.6 Les chambres d'hôtel seront prêtes à l'arrivée de l'équipage. Si ce n'est pas le cas et que le pilote n'est pas en mesure de résoudre le problème directement avec la direction de l'hôtel, il doit contacter l'Affectation des équipages qui réglera le problème ou proposera à l'équipage une

solution de rechange appropriée. Le repos de l'équipage ne commencera pas tant que le pilote n'aura pas la clé de sa chambre en main.

24.2 Normes hôtelières

La Compagnie fournira aux pilotes une chambre individuelle qui est soumise à un niveau de bruit minimal, est bien ventilée et dispose d'installations pour contrôler les niveaux de température et de lumière ou, si une telle pièce n'est pas disponible, un logement adapté au site et à la saison, qui est soumis à un niveau de bruit minimal et offre un confort et une protection adéquates contre les éléments. Dans la mesure du possible et avec les contraintes du Nunavik, l'accès au Wi-Fi est offert.

Dans la mesure du possible, les hôtels devraient également disposer de ce qui suit :

1. Centre de conditionnement physique;
2. Rideaux opaques;
3. Restaurant raisonnablement accessible et/ou service à l'étage 24 heures sur 24.
4. Chambres réservées le plus loin possible du bruit, de la route, des ascenseurs, de la réception, etc.
5. Les hôtels retenus devront être équipés d'un stationnement sécuritaire, à l'abri des vols et du vandalisme de véhicules.

24.3 Logement pour le personnel (staffhouse)

24.3.1 Le logement pour le personnel est reconnu comme une installation de repos convenables pour les pilotes.

24.3.2 La Compagnie déploiera des efforts raisonnables pour fournir un accès à un centre de conditionnement physique, le cas échéant, aux pilotes utilisant le logement pour le personnel.

24.4 Normes en matière de logement pour le personnel

1. Des chambres individuelles doivent être fournies dans les logements pour le personnel.
2. Les pilotes ne seront pas tenus de partager des chambres.
3. La Compagnie sera responsable de s'assurer que les logements pour le personnel sont équipés des dispositifs de sécurité suivants : détecteurs de fumée, extincteurs, détecteurs de monoxyde de carbone et portes extérieures verrouillables.
4. La Compagnie sera également responsable de s'assurer que les logements pour le personnel sont maintenus en bon état et que chaque porte de chambre est munie d'une serrure à l'intérieur.
5. L'accès Internet doit être fourni, le cas échéant, dans tous les logements pour le personnel.

ARTICLE 25 : JOURS FÉRIÉS

25.1 Jours fériés

Les quatorze (14) jours suivants sont reconnus comme des congés fériés :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard

- Journée nationale des Autochtones
- Fête nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Action de Grâces
- Jour du Souvenir
- Noël
- Lendemain de Noël

25.2 Jours de congé et indemnité en lieu et place d'un congé férié

a) Attribution des journées fériées

Selon le service continu au 1^{er} janvier, le pilote a droit aux jours et indemnités ci-dessous en lieu et place d'un congé férié

Service continu au 1 ^{er} janvier	Jours de congé en lieu et place d'un congé férié	Indemnité en lieu et place d'un congé férié
Moins de 1 an	Aucun	Selon les congés en 25.01, après trente (30) jours civils suivant l'embauche
De 1 à 2 ans	Aucun	Équivalent de 14 jours
2 ans	1 jour	Équivalent de 13 jours
3 ans	2 jours	Équivalent de 12 jours
4 ans	3 jours	Équivalent de 11 jours
5 ans	4 jours	Équivalent de 10 jours
6 ans	5 jours	Équivalent de 9 jours
7 ans	6 jours	Équivalent de 8 jours
8 ans	7 jours	Équivalent de 7 jours
9 ans	8 jours	Équivalent de 6 jours
10 ans	9 jours	Équivalent de 5 jours
11 ans	10 jours	Équivalent de 4 jours
12 ans	11 jours	Équivalent de 3 jours
13 ans	12 jours	Équivalent de 2 jours
14 ans	13 jours	Équivalent de 1 jour
15 ans	14 jours	Aucun

- Pilote non-rotationnel : l'indemnité en lieu et place d'un congé férié équivaut à huit (8) heures à taux simple.
- Pilote rotationnel : l'indemnité en lieu et place d'un congé férié équivaut à dix virgule six (10,6) heures à taux simple.
- Le pilote a droit à l'indemnité en lieu et place d'un congé férié après avoir observé le nombre de jours de congé en lieu et place selon le paragraphe 25.2.

Par exemple, un pilote ayant quatre (4) ans de service a droit à 3 jours de congé en lieu et place d'un congé férié et recevra l'indemnité en lieu et place d'un congé férié à partir du

lundi de Pâques (le jour de l'An, le lendemain du jour de l'An et le vendredi Saint ayant été considérés comme les trois (3) jours de congé pris).

b) Jours de congé en lieu et place d'un jour férié

- i. Un pilote ayant droit à des jours de congé en lieu et place d'un jour férié doit faire ses choix selon les périodes suivantes :
 - Une première (1re) période de choix en septembre pour la période de novembre à avril; et
 - Une deuxième (2e) période de choix en mars pour la période de mai à octobre.
- ii. La Compagnie se réserve le droit de déterminer le nombre de pilotes en congé en même temps en fonction du maintien d'équipages fonctionnels, des besoins opérationnels ainsi que des vacances déjà accordées.
- iii. Le choix des congés en lieu et place d'un congé férié se fait en tenant compte des balises suivantes :
 - A. Les choix se font à tour de rôle en respectant l'ancienneté;
 - B. Un pilote rotationnel doit choisir ses congés au début ou à la fin de la rotation ou encore avant ou après une période de vacances;
 - C. Chaque pilote a vingt-quatre (24) heures pour effectuer son choix et il doit s'assurer de ne pas choisir plus de jours que ce à quoi il a droit;
 - D. Lors du premier (1er) tour, un pilote indique son choix sur une grille de disponibilité prévue à cet effet;
 - E. On procède à un deuxième (2e) tour pour combler les jours laissés libres parmi les pilotes qui ont signifié leur intérêt pour ce deuxième (2e) tour;
 - F. Si le pilote omet de soumettre ses choix de congé, il passe son tour et choisira à la fin.
 - G. Si d'autres journées de congé devenaient disponibles au cours des périodes visées, ces dernières seront offertes de gré à gré entre le pilote et la Compagnie.
 - H. Une fois le choix de congés terminé, les résultats sont communiqués aux pilotes et ces derniers disposent alors d'une (1) semaine pour faire des échanges entre eux, lesquels sont assujettis à l'approbation de la Compagnie.

c) Pilote à temps réduit ou retour progressif

Un pilote qui est à temps réduit ou en retour progressif n'a pas droit à des jours de congé en lieu et place d'un congé férié.

La valeur de l'indemnité en lieu et place d'un congé férié correspond à un vingtième (1/20e) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de service précédant le jour férié, sans inclure les heures supplémentaires.

d) Pilote absent cinq (5) jours ou plus

Un pilote qui est absent cinq (5) jours ou plus dans les quatre (4) semaines précédant la semaine du jour férié, recevra l'indemnité de jour férié correspondant à un vingtième (1/20e) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de service précédant le jour férié, sans inclure les heures supplémentaires.

e) Absence sans autorisation

Un pilote qui s'absente sans autorisation valable le quart de travail qui précède et/ou suit un jour férié et/ou le jour du férié n'a pas droit au crédit de temps en devoir pour le bloc.

f) Changement de statut, de poste ou de type d'appareil

Lorsqu'un pilote passe d'un statut de pilote non rotationnel à celui de pilote rotationnel (ou vice versa) ou/et change de poste (premier officier à commandant ou vice versa) ou/et encore de type d'appareil et qu'il est admissible à des jours de congé en lieu et place d'un jour férié, ce pilote devra refaire ses choix de congés en fonction des disponibilités restantes.

g) Rapprochement de fin d'année

À la fin de l'année, la Compagnie effectue un rapprochement des jours de congé en lieu et place d'un jour férié. Si le pilote a un (1) ou plusieurs jours de congé en lieu et place non pris pendant l'année, il recevra une indemnité comme décrit en 25.2 a) pour les jours de congé non pris.

h) Départ d'un pilote

Lorsqu'un pilote quitte la Compagnie, cette dernière effectue un rapprochement entre les jours de congé en lieu et place d'un jour férié pris et le nombre de jour fériés acquis au moment du départ.

Si le rapprochement démontre une différence positive, la Compagnie convertit les journées de congé non prises en indemnité de congé en lieu et place d'un jour férié.

Si le rapprochement démontre une différence négative, la Compagnie déduit la différence sur les sommes dues au pilote. Dans l'éventualité où les sommes dues ne couvrent pas la totalité du rapprochement, le pilote est responsable de rembourser la Compagnie.

25.3 Travail un jour férié

Un pilote qui travaille un jour férié sera rémunéré en plus de sa rémunération régulière, à demi-temps (0,5) pour les heures de vols, en attente, en réserve, en attente (standby), en formation sur simulateur ou en formation en présentiel. Toutefois, ces heures ne seront pas comptabilisées dans le calcul des heures servant à déterminer l'admissibilité au temps supplémentaire.

ARTICLE 26 : AVANTAGES SOCIAUX

26.1 Tout membre du personnel ayant plus de trois (3) mois de service au sein de l'entreprise sera couvert par le régime d'assurance collective de l'entreprise, à l'exception de l'assurance-vie, qui prend effet à la date d'embauche.

26.2 L'entreprise maintiendra, pendant toute la durée de la présente convention collective, le régime d'assurance collective actuel ou un régime équivalent. Une copie du régime d'assurance collective actuel sera fournie au syndicat sur demande.

26.3 La compagnie est responsable des primes des régimes d'assurance vie de base, d'assurance décès et mutilation accidentelle (DMA), assurance médicale de base et assurance dentaire de base.

Le pilote assume et défraie l'ensemble des coûts des régimes d'assurance-invalidité de longue durée, la portion employée de l'assurance médicale option Nanuq, la portion employée de l'assurance dentaire option Nanuq ainsi que l'assurance vie optionnelle, lorsque applicable.

La Compagnie accepte de verser une indemnité (assujettie aux déductions fiscales usuelles) équivalente à 100% du montant de la prime de base du régime d'assurance-invalidité de longue

durée. Le pilote étant responsable d'assumer la différence pour la prime de base ainsi que la totalité de la prime pour la couverture « fit to fly » de l'assurance invalidité de longue durée.

La couverture « fit to fly » pourrait être révoquée par l'Association avec l'approbation par la Compagnie, avec un avis écrit de 120 jours avant la date de renouvellement de la couverture. Cependant, les pilotes demeureront responsables d'assumer la différence pour la prime de base ainsi que la totalité de la prime pour la couverture « fit to fly » de l'assurance invalidité de longue durée pour toute la durée que l'expérience de la couverture « fit to fly » sera imputée à la Compagnie.

- 26.4 Il est de la responsabilité d'un pilote, qui, suite à une suspension de sa licence de pilote par Transport Canada pour raisons médicales, de fournir tous les documents nécessaires et collaborer pleinement avec Transport Canada, sans quoi l'assureur pourrait refuser de verser les prestations d'invalidités.

26.5 Régime enregistré d'épargne retraite (REER)

26.5.1 Air Inuit a établi un régime enregistré d'épargne retraite pour tout employé permanent à temps plein et actif ayant effectué six (6) mois de service continus. Un montant équivalent à cinq pour cent (5 %) des gains réguliers du pilote est versé au compte REER auprès de l'institution financière choisie par la Compagnie.

26.5.2 Si un pilote contribue un minimum de trois pourcent (3%) au REER collectif, et ce, pendant l'année entière, la Compagnie versera un pourcent (1%) supplémentaire au montant stipulé en 26.5.1.

26.5.3 Lors d'une absence quelconque, le montant payable est ajusté au prorata de la ou des périodes effectivement travaillées

26.5.4 Le montant sera versé dans les soixante (60) premiers jours suivant la fin de l'année civile précédente. Le pilote doit être à l'emploi de la Compagnie au moment du versement pour se prévaloir de cette contribution.

26.6 Programme d'allocation de retraite

26.6.1 En plus du programme de REER, les pilotes sont admissibles au Programme d'allocation de retraite conformément à ce qui suit :

- a) Au moment de son départ à la retraite, le pilote qui a au moins cinquante-cinq (55) ans et qui a accumulé quatre-vingts (80) points, y compris un (1) point par année d'âge et un (1) point pour chacune des années de service, a droit à ce qui suit.
- b) Pour le pilote ayant au moins cinquante (50) ans et quatre-vingts (80) points, le programme d'allocation de retraite est réduit de huit pour cent (8 %) par année avant cinquante-cinq (55) ans.

Âge	Réduction du montant de l'allocation de retraite
50 ans	40 %
51 ans	32 %
52 ans	24 %
53 ans	16 %
54 ans	8 %
55 ans	0 %

- c) À l'exception d'une absence à la suite d'un accident ou en raison d'une maladie professionnelle (CNESST), le pilote qui s'absente plus de quinze (15) jours civils consécutifs conserve les points accumulés au début du congé, mais n'accumule pas de points pour le service actif pendant la période d'absence.
- d) Le pilote sortant qui a accumulé quatre-vingts (80) points et qui a au moins cinquante (50) ans (avec réduction) ou cinquante-cinq (55) ans au moment de la retraite est en droit de recevoir un (1) mois de salaire par année de service, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois, au taux salarial de base des trois (3) dernières années de service avant la date de retraite.
- e) Pour être admissible au programme d'allocation de retraite, le pilote doit aviser la Compagnie par écrit de son intention de prendre sa retraite au moins six (6) mois avant la date de son dernier jour de travail prévu.
- f) En cas du décès de l'employé, la succession a droit à l'allocation de retraite calculée en fonction des années de service actif de l'employé jusqu'à son dernier jour de travail, à condition que les critères d'admissibilité aient été respectés à la date du décès.
- g) La totalité de l'allocation de retraite sera déboursée en un (1) versement unique au moment de la retraite.

ARTICLE 27 : VACANCES

27.1 Allocations de vacances

Le 1er janvier de chaque année, tous les pilotes se voient attribuer une indemnité de vacances pour l'année de référence se terminant le 31 décembre. Ces jours de vacances varient selon le nombre d'années de service. L'attribution des vacances accumulées est faite de la façon suivante:

27.2 Vacances

Service continu au 1er janvier	Droit aux vacances	Indemnité de vacances sur la base des gains
Moins de 1 an	1,25 jour par mois civil complet, jusqu'à 10 jours	6 %
De 1 à 9 ans	15 jours	6 %
De 10 à 15 ans	20 jours	8 %
De 16 à 24 ans	25 jours	10 %
25 ans et plus	30 jours	12 %

- 27.3 a) Les vacances payées des pilotes non rotationnels ne sont pas cumulatives et doivent être prises durant l'année de référence (à l'exception de la remise d'un maximum de dix (10) jours civils) après la fin de l'année sous approbation du chef pilote.
- b) Pilote rotationnel

Les vacances du pilote rotationnel sont constituées d'un ou des choix suivants :

- i. Bloc de cinq (5) jours consécutifs au début d'une rotation;
- ii. Bloc de cinq (5) jours consécutifs à la fin d'une rotation;
- iii. Bloc de dix (10) jours consécutifs au début d'une rotation;

- iv. Bloc de dix (10) jours consécutifs à la fin d'une rotation;
 - v. Bloc de quinze (15) jours consécutifs, donc une (1) rotation complète.
- c) Sauf en cas d'entente entre le pilote rotationnel et la Compagnie, la période rotationnelle d'un pilote rotationnel ne peut être changée suite à ses vacances (une rotation de vacances est suivie et précédée de la période standard de treize (13) jours de congé).
- 27.4 a) Le choix des vacances annuelles se fait en deux (2) périodes au cours de l'année:
- Un premier (1er) choix en septembre pour la période de vacances de novembre à avril;
et
 - Un deuxième (2e) choix en mars pour la période de vacances de mai à octobre.
- Le processus est plus amplement décrit en 27.4 c).
- b) La Compagnie se réserve le droit de déterminer le nombre de pilote en vacances en même temps en fonction du maintien d'équipages fonctionnels et des besoins opérationnels.
- c) Le choix des vacances se fait en tenant compte des balises suivantes :
- i. Les choix se font à tour de rôle en respectant l'ancienneté;
 - ii. Chaque pilote a vingt-quatre (24) heures pour effectuer son choix et il doit s'assurer de ne pas choisir plus de vacances que ce à quoi il a droit;
 - iii. Lors du premier (1er) tour, un pilote indique son choix sur une grille de disponibilité prévue à cet effet;
 - iv. On procède à un deuxième (2e) tour pour combler les semaines laissées libres parmi les pilotes qui ont signifié leur intérêt pour ce deuxième tour;
 - v. Si le pilote omet de soumettre ses choix de vacances, il passe son tour et choisira à la fin.
 - vi. Si d'autres semaines de vacances devenaient disponibles au cours des périodes visées, ces dernières seront offertes de gré à gré entre le pilote et la Compagnie.
 - vii. Il est entendu qu'il existe une période de forte demande allant du lundi suivant la fête nationale du 24 juin jusqu'au vendredi (inclusivement) précédant la fête du Travail et que le nombre de semaines de vacances disponibles est limité à deux (2) lors du premier tour. Un pilote ayant vingt (20) ans et plus de service continu pourra choisir trois (3) semaines consécutives au premier (1er) tour.
 - viii. Une fois le choix de vacances terminé, les résultats sont communiqués aux pilotes et ces derniers disposent alors d'une (1) semaine pour faire des échanges entre eux, lesquels sont assujettis à l'approbation de la Compagnie.
 - ix. L'Employeur s'engage à inclure dans le processus de choix de vacances tout pilote absent pour des congés accordés par la loi ou par la présente convention collective.
- 27.5 Un pilote reçoit sa paye de vacances durant sa période de vacances.
- 27.6 Un pilote reçoit ses vacances selon le taux d'acquisition de ses vacances.
- 27.7 Lorsqu'un pilote passe d'un statut de pilote non rotationnel à pilote rotationnel (ou vice versa) ou/et change de position (premier officier à commandant ou vice versa) ou/et encore de type

d'appareil et qu'il est admissible à des jours de vacances, ce dernier devra refaire ses choix de vacances en fonction des disponibilités restantes.

27.8 Un pilote ne peut prendre de vacances avant d'avoir accumulé six (6) mois de service au sein de la Compagnie.

27.9 **Rapprochement des vacances annuelles**

- a) La Compagnie valide les gains admissibles en fonction de l'allocation de vacances à la fin de chaque année, à partir de la deuxième période de paie suivant la dernière période de paie de l'année précédente. Tout écart est traité lors de la deuxième période de paie, en janvier.
- b) Si le calcul démontre une différence positive, il sera possible de recevoir un paiement ou de verser le montant dans votre compte REER.
- c) Si le calcul démontre une différence négative, la Compagnie fera une retenue sur la paie.

ARTICLE 28 : UNIFORME ET ALLOCATIONS VESTIMENTAIRES

28.1 **Règles générales**

28.1.1 Les uniformes des pilotes ainsi que le calendrier de distribution et de renouvellement sont déterminés par la Compagnie et les pilotes doivent respecter les exigences de la Compagnie au niveau du respect de l'uniforme.

28.1.2 Le pilote est responsable de garder son uniforme en bon état et doit, en tout temps, suivre les instructions relatives à la façon de le porter prescrite par le Guide d'uniforme et d'apparence de la Compagnie. De plus, la Compagnie peut exiger qu'un pilote remplace n'importe quel élément de son uniforme s'il est jugé non conforme à ces normes prescrites, aux frais de la Compagnie, du moment que l'élément en question est retourné à la Compagnie et qu'il ne s'agit pas d'une négligence de la part du pilote.

28.1.3 Advenant le départ volontaire d'un pilote dans les six (6) premiers mois de son emploi, le pilote doit retourner à la Compagnie l'uniforme et la parka, sans quoi un montant de cinquante pourcent (50 %) du coût de l'uniforme, calculé au prorata du nombre de mois travaillés, sera déduit de la paie du pilote.

28.1.4 Les uniformes demeurent la propriété de la Compagnie et doivent être remis au départ du pilote. Le pilote doit retourner son uniforme en bon état (à l'exception d'une usure normale) et propre. À défaut de cela, le pilote sera responsable des frais engagés par la Compagnie pour le remplacement, le nettoyage ou la remise en état.

28.1.5 Les vêtements requis par les changements physiques autres que la maternité doivent être conformes aux normes prescrites par la Compagnie. Les frais raisonnables et approuvés à l'avance par la Compagnie seront remboursés au pilote.

28.2 **Uniforme de maternité**

28.2.1 La Compagnie fournit un uniforme de maternité (vêtements alors choisis par la compagnie), sans frais pour la pilote. L'uniforme de maternité doit être retourné à la Compagnie après l'accouchement.

ARTICLE 29 : PROGRAMME AFIRS ET SURVEILLANCE DES DONNÉES DE VOL

- 29.1 Tout système d'enregistrement des données de vol ou système de surveillance à bord de l'avion, incluant le CVR (cockpit voice recorder) ne peut pas être consulté ou écouté, sauf dans le cadre d'un incident ou d'un accident tel que défini par le RAC et la *Loi sur le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transports et de la sécurité des transports*. Dans ce cas, seul les personnes impliquées dans l'enquête pourront y avoir accès, L'Association ainsi que les pilotes impliqués seront avisés. En aucun cas ces données ne doivent être utilisées pour surveiller un pilote pendant l'exploitation d'un vol à des fins disciplinaires.
- 29.2 Nonobstant l'article précédent, il est entendu que les données de vol pourront être utilisées à des fins de maintenance et/ou de contrôle de la qualité selon le calendrier établi et/ou les besoins de maintenance, et ce, sans permission préalable de l'Association, pourvu qu'aucune de ces informations ne servent à une enquête disciplinaire.

ARTICLE 30 : ENQUÊTE SUR UN ACCIDENT OU UN INCIDENT

30.1 Accidents ou incidents

30.1.1 L'Association doit être informée par la Compagnie dès que possible de tout accident d'aéronef de la Compagnie. Elle doit fournir des coordonnées à jour à la Compagnie

30.1.2 À la suite d'un accident ou d'un incident, le ou les pilotes impliqués peuvent demander à être retirés de leurs fonctions de vol.

30.1.3 Lorsqu'un pilote n'est pas en mesure de reprendre son travail pour des raisons médicales liées à son implication dans un accident ou un incident, le salaire du pilote sera couvert par la Compagnie jusqu'à ce qu'il soit admissible à une couverture d'invalidité de courte durée, et ce, du moment que le pilote collabore et fait le nécessaire pour fournir les justifications et/ou l'expertise médicale dans les délais prescrits.

30.2 Déclaration

En cas d'accident ou d'incident, le pilote doit d'abord communiquer avec la Compagnie et fournir toutes les informations nécessaires pour procéder à la gestion de la situation. Le pilote fera ensuite une déclaration écrite complète lorsqu'il aura pu consulter l'Association et que son état de santé sera stable. Sauf dans les limites de la loi et/ou de la Règlementation et/ou encore en cas de fausse déclaration, les informations recueillies dans le contact initial avec la Compagnie ne serviront pas à des fins d'enquête

30.3 Enquête

30.3.1 Si, dans l'exercice de ses fonctions, un pilote est impliqué dans un accident ou un incident lié à l'exploitation d'un aéronef, il peut faire l'objet d'une suspension administrative pendant l'enquête menée par la compagnie, TC ou le Bureau de la sécurité des transports du Canada (BST). Dans un tel cas, le vice-président - Opérations aériennes ou son représentant doit en aviser le pilote.

30.3.2 Sauf lorsque le pilote a agi de mauvaise foi et/ou commis une erreur grave et/ou ne collabore pas à l'enquête, lorsqu'un pilote fait l'objet d'une suspension administrative en vertu du paragraphe 30.3.1, il continue de recevoir une rémunération et des avantages complets jusqu'à ce que la Compagnie se prononce sur son cas.

30.3.3 Tout au long de cette procédure, le pilote concerné et/ou le ou les représentants désignés du pilote peuvent, sur demande et en collaboration avec un représentant désigné de la Compagnie, examiner et recevoir des copies de toute information contenue dans leurs dossiers personnels, et ce, du moment que cela n'entrave pas le déroulement de l'enquête.

30.3.4 Si, au cours de ce processus, des mesures disciplinaires ou un licenciement sont envisagés, les dispositions conformément à l'article 19 – Procédure de règlement des griefs, de médiation et d'arbitrage et à l'article 20 – Mesures disciplinaires et congédiement s'appliquent.

30.3.5 Lors de toute enquête ou audience, le pilote concerné peut se faire représenter par l'Association.

30.3.6 Un pilote qui, pendant un jour de congé, est convoqué par la Compagnie pour être interrogé en tant que témoin, en personne, dans le cadre d'une enquête sera rémunéré comme suit:

- a) Temps supplémentaire
- b) Indemnités de repas, si applicable

30.3.7 Pour tout témoin demandé par la Compagnie, tous les frais de déplacement, d'hébergement et les frais liés à une enquête seront à la charge de la Société.

30.4 **Participation de l'association**

30.4.1 La Compagnie et les représentants de l'Association qui sont impliqués dans une enquête du BST sur un accident conviennent de coopérer pleinement dans l'intérêt de la sécurité.

30.4.2 Tout pilote à qui la Compagnie demande de participer à une enquête sur un accident d'aéronef impliquant un aéronef de la Compagnie doit le faire sans perte salariale.

ARTICLE 31 : RAPPORT DE SÉCURITÉ NON PUNITIF ET PROCÉDURE D'ENQUÊTE

31.1 **Définitions pour l'application de la présente section**

31.1.1 Un « événement de sécurité » est un événement ou un incident qui a une incidence sur la sécurité d'un aéronef ou qui affecte d'une manière ou d'une autre la sécurité d'un vol.

31.2 **Rapports non punitifs**

31.2.1 L'Association reconnaît les avantages découlant de la création d'un climat de confiance, où les pilotes sont encouragés à fournir volontairement des renseignements essentiels sur la sécurité sans crainte de représailles. Le signalement rapide et précis, par des pilotes, des dangers pour la sécurité et des situations comportant des risques est essentiel à l'efficacité de notre système de gestion de la sécurité (SGS). À ce titre, nous assurerons la confidentialité de l'identité de tous les pilotes qui effectuent de tels signalements lorsqu'ils en font la demande, sauf si la loi l'oblige à les divulguer.

31.2.2 La Compagnie n'engagera pas de mesures disciplinaires ou de représailles à l'encontre d'un pilote qui signale un danger ou une situation dangereuse, à condition que le signalement n'implique pas une infraction délibérée, une négligence grave, un ou plusieurs actes de nature criminelle; à condition que le rapport ait été soumis dans les vingt-quatre (24) heures, ou dans

délais moindre si le cadre réglementaire l'exige, suivant la date à laquelle le pilote a pris connaissance du danger ou de la situation comportant des risques; et à condition que les renseignements communiqués n'aient pas été jugés par la suite délibérément incomplets ou inexacts.

31.3 Exclusions de l'immunité disciplinaire

31.3.1 Les événements impliquant les actions suivantes sont exclus de l'immunité en vertu de la présent entente :

- Abus de substances ou d'alcool, y compris la consommation d'une substance contraire à la loi et la consommation délibérée d'une substance lorsque le pilote savait ou aurait raisonnablement dû savoir que ses capacités professionnelles seraient compromises en conséquence.
- Actes de nature criminelle.
- Non-conformité délibérée à la réglementation aérienne.
- Omission d'aviser le Service des opérations aériennes ou de respecter des procédures de la Compagnie nécessitant une déclaration, de signaler un événement de sécurité ou de fournir un rapport écrit conformément au paragraphe 31.2.

31.3.2 Si une enquête révèle qu'un pilote a délibérément omis des renseignements essentiels ou fourni des données erronées dans ses rapports afin que l'événement de sécurité dans lequel le pilote est impliqué soit admissible à l'immunité, le Comité d'examen des événements peut expulser le pilote des protocoles de la présente section.

31.4 Confidentialité

Les informations confidentielles du pilote dans le cadre d'un rapport de sécurité non punitif et procédé d'enquête sont régies selon les règles applicables de protection des renseignements personnels.

31.5 Engagement

31.5.1 Les parties reconnaissent que l'acceptation des principes de signalement et d'enquête non punitifs en matière de sécurité est essentielle à la réalisation d'un tel programme de signalement et d'enquête. Les parties conviennent de prendre toutes les mesures raisonnables pour informer les pilotes et les responsables de la Compagnie de la présente section.

ARTICLE 32 : MISES À PIED, RÉDUCTIONS ET RAPPELS

32.1 Mise à pied

32.1.1 Avant l'émission d'un avis de mise à pied et avec le plus de préavis possible, la Société doit aviser l'Association afin de permettre aux parties de discuter des moyens possibles d'éviter une mise à pied ou de minimiser les effets négatifs des mises à pied.

32.1.2 Lorsqu'il est déterminé qu'il y aura une réduction du nombre de postes, la Compagnie doit envoyer une note de service à tous les pilotes pour les informer de la nécessité de les réduire. Avant de procéder à des mises à pied, tout autre programme d'atténuation pouvant être convenu entre l'Association et la Compagnie doit être pris en considération. Ces programmes peuvent inclure l'attrition, les options volontaires, les congés et les blocs réduits.

32.1.3 La Compagnie détermine les mises à pied (de moins de douze (12) mois) et rappels selon les critères suivants :

1. Priorité d'emploi des Inuits ayant les qualifications;
2. Qualification;
3. Ancienneté;
4. Compétence.

La Compagnie détermine les mises à pied (de plus de 12 mois) et les rappels selon les critères suivants :

1. Priorité d'emploi des Inuits ayant les compétences;
2. Ancienneté;
3. Qualification;
4. Compétence.

32.2 **Avis**

32.2.1 Tout pilote mis à pied doit être avisé par écrit, par courrier recommandé ou en main propre ou par courriel de la Compagnie, avec copie à l'Association, avec le plus d'avance possible de toute réduction de l'effectif, mais en aucun cas moins de quatorze (14) jours avant cette réduction.

32.2.2 En cas de grève ou de lock-out d'une autre unité de négociation (autre que l'ALPA) par la Compagnie, la Compagnie doit donner un préavis de vingt-quatre (24) heures de toute réduction de la main-d'œuvre.

32.2.3 Nonobstant les exigences de préavis prévues dans le présent article, en cas de cessation soudaine des opérations causés par un cas de force majeure, un préavis de sept (7) jours doit être fourni.

32.2.4 Pendant leur mise à pied, tous les pilotes ayant le droit de soumissionner seront informés par courriel de tous les postes de pilotes ouverts et des listes d'ancienneté annuelles. Afin de recevoir ces notifications, il incombera au pilote de maintenir une adresse électronique à jour auprès de la Compagnie.

32.3 **Déplacement par ancienneté**

32.3.1 Un pilote qui a reçu un préavis conformément au paragraphe 32.2 peut choisir d'exercer son ancienneté en remplaçant un autre employé à condition que :

32.3.2 Il ait plus d'ancienneté que le pilote déplacé et qu'il possède les compétences requises sans entraîner de retard de formation et/ou certification; il satisfait aux exigences de l'article 12 – Avancement et dotation des postes; et

32.3.3 Si le déplacement susmentionné entraîne un excédent de personnel, le processus se poursuit.

32.4 **Délais**

32.4.1 Tout pilote visé par le présent article doit répondre dans les sept (7) jours civils suivant la réception de son avis de mise à pied en informant la Compagnie qu'il :

- a) Souhaite invoquer ses droits de déplacement; ou
- b) Accepte la mise à pied.

32.5 **Défaut de répondre à un avis de mise à pied**

32.5.1 Un pilote qui ne répond pas à un avis de mise à pied ou qui répond en dehors des délais impartis doit être traité comme:

- a) Étant présumé avoir exercé ses droits de déplacement pour conserver son poste actuel;

32.6 **Ancienneté au moment de la mise à pied**

32.6.1 Les pilotes mis à pied continueront d'accumuler de l'ancienneté pendant deux (2) ans et auront le droit de soumissionner pour des postes ouverts pendant cette période.

32.7 **Rappel**

32.7.1 Lorsqu'un pilote a été déplacé de son poste, a été mis à pied ou a pris un congé pour retarder sa mise à pied, il conserve son droit de rappel à ce poste pendant six (6) mois. En cas d'augmentation de l'effectif des pilotes pour ce poste au cours des six (6) mois, les pilotes ayant le droit d'être rappelés à ce poste seront rappelés par ordre d'ancienneté.

32.7.2 S'il y a une augmentation de l'effectif du pilote au-delà de six (6) mois, mais avant cinq (5) ans, le poste sera attribué conformément à l'article 12 – Avancement et dotation des postes.

32.7.3 Si un poste n'est pas pourvu conformément aux alinéas 32.8.1 et 32.8.2 ci-dessus, la Compagnie rappellera les pilotes en disponibilité pour le poste dans l'ordre inverse de l'ancienneté. Si le pilote a moins de trois (3) ans de service actif et refuse le rappel ou ne répond pas à l'avis de rappel, il sera réputé avoir démissionné et les dispositions de l'article 16 – Ancienneté s'appliqueront.

32.7.4 La Société doit signifier au pilote mis à pied l'avis de rappel par courriel ou par courrier recommandé avec copie à l'Association.

32.7.5 Un pilote mis à pied qui est rappelé au travail doit aviser la Compagnie par écrit de son acceptation ou de son rejet d'un tel rappel dans les sept (7) jours suivant la réception de cet avis.

32.7.6 Un pilote mis à pied peut choisir de contourner un rappel à condition qu'il y ait des employés mis à pied ayant moins d'ancienneté.

32.7.7 Un pilote mis à pied qui accepte un rappel doit retourner au travail dans les quatorze (14) jours suivant l'acceptation ou dans une période plus longue si la Compagnie l'accepte.

32.7.8 Un pilote mis à pied qui refuse le rappel ou ne répond pas à l'avis de rappel dans les délais impartis sera réputé avoir démissionné et les dispositions de l'article 16 – Ancienneté s'appliqueront.

32.8 **Documentation**

32.8.1 Les pilotes qui ont été mis à pied doivent s'assurer que les Opérations aériennes disposent d'une adresse, d'une adresse électronique et d'un numéro de téléphone à jour en tout temps. Un pilote qui ne se conforme pas à cette disposition sans explication raisonnable sera réputé avoir démissionné et les dispositions de l'article 16 – Ancienneté s'appliqueront.

32.8.2 Lors de l'acceptation d'un rappel ou d'une soumission, un pilote mis à pied doit fournir un carnet de documents d'aviation, un certificat médical et un passeport valide.

32.9 Indemnité de départ

En cas de mise à pied ou de licenciement, ce sont les indemnités de départ prévues par le Code canadien du travail qui s'applique.

32.10 Mise à pied volontaire

32.10.1 La Société peut lancer une offre de licenciement volontaire. Les mises à pied volontaires sont attribuées en fonction de l'ancienneté. Dans le cas d'une mise à pied, la Compagnie peut autoriser la mise à pied volontaire d'un pilote ayant plus d'ancienneté. Les mises à pied volontaires peuvent être associées à des dispositions réduites en matière d'indemnités de départ. L'Association doit être informée des dispositions relatives aux indemnités de départ avant d'envisager des mises à pied volontaires.

32.11 Congé pour retarder la mise à pied

32.11.1 Lorsque la Compagnie se trouve en situation de mise à pied, elle peut offrir aux pilotes des congés non payés d'une durée maximale de deux (2) ans, qui seront accordés par ordre d'ancienneté et selon les compétences. Ce congé peut être résilié plus tôt que prévu à la demande de la Compagnie.

32.12 Retour au niveau de l'échelle salariale

32.12.1 Un pilote mis à pied qui retourne à son poste précédent à la suite d'un rappel ou d'un appel d'offres doit revenir au même niveau sur l'échelle salariale qu'il occupait avant la mise à pied et doit compléter le temps restant à ce niveau avant de passer au niveau suivant.

ARTICLE 33 : DURÉE DE L'ENTENTE

33.1 Générale

33.1.1 Les dispositions du présent contrat entreront en vigueur le 25 septembre 2025 et le resteront pleinement jusqu'au 24 septembre 2029.

33.1.2 Le présent contrat se renouvellera sans modification pour chaque année suivante, à moins que l'avis de négociation ne soit signifié par l'une ou l'autre des parties dans les cent vingt (120) jours civils précédant immédiatement la date d'expiration de la durée du présent contrat.

33.1.3 Même si l'avis de négociation est donné par l'une ou l'autre des parties, le présent accord, les annexes ainsi que les lettres d'entente resteront en vigueur et plein effectifs pendant que les négociations sont en cours en vue de conclure un nouvel accord.

33.1.4 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les pilotes actifs au moment de la signature recevront un montant forfaitaire en guise de versement salarial rétroactif prévu par la lettre d'entente du 24 mars 2024, moins les retenues habituelles, selon le tableau suivant :

	703-704	Dash	Boeing
Premier officier	6 000 \$	10 000 \$	16 000 \$
Commandant	12 000 \$	20 000 \$	32 000 \$

Tout pilote absent plus de quinze (15) jours consécutifs entre le 24 mars 2024 et la date de la signature verra le montant ajusté au prorata.

33.1.5 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'anniversaire d'un (1) an de la convention collective (25 septembre 2026), les pilotes qui sont actifs au moment de la signature de la convention collective et toujours des pilotes actifs d'Air Inuit recevront une reconnaissance de rétenion, moins les retenues habituelles, selon le tableau suivant :

	703-704	Dash	Boeing
Premier officier	1 500 \$	2 500 \$	3 000 \$
Commandant	3 000 \$	4 500 \$	5 500 \$

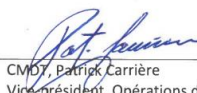
Tout pilote ayant été absent plus de quinze (15) jours consécutifs entre la signature de la convention collective et la date du premier anniversaire de la convention collective verra le montant ajusté au prorata.

33.1.6 À la date de ratification, les pratiques de remboursement du kilométrage et de l'indemnité quotidienne (per diem) seront remplacés par celle stipulée dans la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉES À MONTRÉAL, CE 25^e JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2025.

AIR INUIT LIMITÉE


Philippe Lévesque-Groseau, CRHA
Vice-président, Ressources humaines


CMDT, Patrick Carrière
Vice-président, Opérations de vol


CMDT, Melissa Haney
Gestionnaire de soutien aux Opérations de vol


CMDT, Ibrahim Chokr
Chef Pilote, Opérations de vol 703-704


CMDT, Jonathan Lukca
Gestionnaire à la Réglementation et

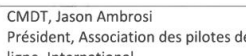
ASSOCIATION DES PILOTES DE LIGNE,
INTERNATIONAL

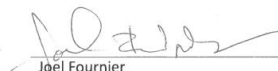

CMDT, Louis-Philippe Desmarais-Plante
Président, MEC AIE


CMDT, Mathieu Campagna
Vice-président, MEC AIE


CMDT, Eric Lévesque
Secrétaire-Trésorier, MEC AIE


CMDT, François Lavoie
Comité de négociation, AIE


CMDT, Jason Ambrosi
Président, Association des pilotes de ligne, International


Joël Fournier
Conseiller sénior – Relations de travail,
Association des pilotes de ligne,
International


Tyler Burke
Spécialiste Principal – Relations de travail, Association des pilotes de ligne, International