

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LABRADOR AIRWAYS LIMITED

et

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

au nom des employés de la maintenance, des agents service
Clientèle, des employés de surveillance des vols, des préposés
de l'aire de trafic et des magasiniers

Du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2011

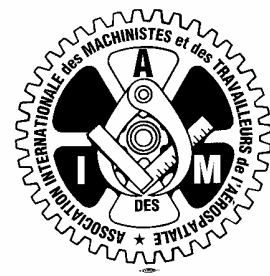


TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	PRÉAMBULE 1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE 2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION 3
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE..... 3
ARTICLE 5	HEURES DE TRAVAIL 6
ARTICLE 6	HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... 8
ARTICLE 7	AFFECTATIONS HORS BASE..... 11
ARTICLE 8	CONGÉ ANNUEL 11
ARTICLE 9	JOURS FÉRIÉS 14
ARTICLE 10	CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES ET CONGÉ SANS SOLDE 15
ARTICLE 11	CONGÉ DE MALADIE 16
ARTICLE 12	DROITS DES EMPLOYÉS, LETTRES, MESURES DISCIPLINAIRES 17
ARTICLE 13	ANCIENNETÉ 18
ARTICLE 14	BULLETINS DE POSTES VACANTS 24
ARTICLE 15	GÉNÉRALITÉS 25
ARTICLE 16	SÉCURITÉ 29
ARTICLE 17	RÈGLEMENT DES GRIEFS 29
ARTICLE 18	CLASSES ET BARÈME DES SALAIRES 32
ARTICLE 19	POSTES, PRIMES DE POSTE ET INDEMNITÉS 36
ARTICLE 20	RÉGIME DE RETRAITE..... 37
ARTICLE 21	DURÉE DE L'ENTENTE 39
LETTRE D'ENTENTE N ^o 1 41
Liste d'arbitres	41
LETTRE D'ENTENTE N ^o 2 42
Équité en matière d'emploi	42

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
LETTRE D'ENTENTE N° 3	43
Retour au travail hâtif et sécuritaire	43
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL EMBAUCHÉS	44
APRÈS LE 1 ^{er} JANVIER 2006	44
COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL.....	48
PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE DES SALAIRES	49

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

- 1.01 Cette Convention souscrite ce 1^{er} jour de janvier **2008** entre Labrador Airways Limited, ci-après appelée « la Compagnie » et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, ci-après appelée « le Syndicat ».
- 1.02 Le but de cette Convention est d'assurer, dans l'intérêt commun de la Compagnie et de son personnel, les services de la Compagnie selon des méthodes qui favorisent, dans toute la mesure du possible, la sécurité du transport aérien, l'efficacité et l'économie de l'exploitation, et la stabilité de l'emploi sous un régime normal de durée, de rémunération et de conditions de travail. Par cette Convention, la Compagnie et les employés reconnaissent qu'il leur incombe de collaborer pleinement, tant individuellement que collectivement, pour atteindre cet objectif. La Compagnie s'assure que les nouveaux employés soient initiés et reçoivent la formation préalable à l'emploi.
- 1.03 Si, pour quelque raison que ce soit, toute portion de cette Convention est inexécutable ou contraire à la loi, les parties aux présentes acceptent qu'une telle portion soit séparable du reste de la Convention et que, sous d'autres rapports, cette dernière demeure pleinement en vigueur conformément aux termes correspondants.
- 1.04 L'entrée en vigueur de cette Convention n'aura pas pour effet de diminuer les salaires présentement versés ou ne privera pas les employés de tout avantage dont ils bénéficiaient avant sa signature.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés de la maintenance, de l'aire de trafic, du service Clientèle, de la surveillance des vols et des magasins de la Compagnie, tel que stipulé dans l'ordonnance d'accréditation en date du 4 juin 1981 et tel que présenté dans l'article 13 sur l'ancienneté.
- 2.02 La Compagnie ne doit pas conclure un contrat que ce soit de façon exprès ou implicite avec tout employé ou groupe d'employés couverts aux présentes, sauf au moyen de cette Convention.
- 2.03 Les employés exclus de cette Convention ne doivent pas accomplir le travail normalement effectué par les employés de l'unité de négociation sauf à des fins d'enseignement, d'inspection ou d'assurance de la qualité, pour aider lorsque requis ou dans des cas d'urgences opérationnelles exceptionnelles dans les endroits où le personnel de l'unité de négociation n'est pas facilement disponible et/ou lorsque la sécurité des employés, de l'équipement et/ou des biens des clients sont en danger immédiat.
- 2.04 La Compagnie accepte de ne pas donner en sous-traitance du travail pouvant mener à des mises à pied et/ou une réduction de l'ancienneté ou des avantages des membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des dispositions de la Convention, l'administration et la gestion du personnel, y compris l'embauche, la suspension ou le renvoi motivé, l'avancement ou le recul dans la classe, la réaffectation, la mutation et le licenciement faute de travail ou pour toute autre raison valable sont du ressort de la Compagnie sous réserve que dans l'exercice de ces fonctions, la Compagnie ne fasse pas preuve de discrimination envers tout employé en raison de son appartenance au Syndicat ou d'activités légales faites au nom de ce dernier.
- 3.02 Les employés relevant du domaine d'application de la Convention doivent également être couverts par tous les règlements de la Compagnie déjà existants ou prévus aux présentes qui n'entrent pas en conflit avec les dispositions de cette Convention ou de la loi. La Compagnie accepte de fournir au Syndicat une copie de tous les règlements et politiques.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tous les employés de la Compagnie couverts par cette Convention, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, devront autoriser la déduction des cotisations syndicales, ou leur équivalent, de leur salaire normal comme condition d'emploi.

La Compagnie aura la responsabilité d'informer les employés de cette condition au moment de l'embauche **et de fournir un formulaire de demande d'adhésion avec les documents d'embauche.** L'autorisation de déduction des cotisations syndicales sera complétée avant que l'employé entreprenne l'exécution de ses tâches. **Ces cotisations syndicales devront être envoyées au District 140.** Dans tous les cas, ces dernières devront être déduites de la première paie de l'employé et de toutes les paies subséquentes.

- 4.02 Toutes les cotisations syndicales déduites par la Compagnie doivent être transmises au secrétaire-trésorier **du District 140** de l'AIMTA dans les dix (10) jours de la fin de la période de paie de laquelle la déduction a été faite, accompagnées d'une liste des employés au nom desquels la déduction a été faite. **Cette dernière doit être dans l'ordre alphabétique et inclure l'adresse des employés et leur statut (congé de maladie, accident de travail, etc.).**
- 4.03 Tout changement au montant des cotisations syndicales déduites ne sera apporté qu'après que la Compagnie ait reçu un avis officiel par écrit du Syndicat.
- 4.04 La Compagnie avisera le Syndicat par écrit, à savoir le secrétaire archiviste de la section locale et le président de l'unité syndicale en cause, de ce qui suit :
- (a) tous les ordres donnés à un employé comprenant notamment les changements d'affectation, les promotions, les rétrogradations, les mesures disciplinaires, les congédiements, les compressions de personnel et les rappels au travail;
 - (b) les listes d'ancienneté;
 - (c) toute autre question influant le statut des employés au sein de la Compagnie à l'intérieur des modalités de cette Convention;
 - (d) **changement d'adresse des employés. Il est entendu que les employés ont la responsabilité d'informer l'employeur de tout changement.**

- 4.05 Un employé, par groupe d'emploi, par base, jusqu'à un maximum de quatre (4), élu par le Syndicat pour représenter ce dernier lors de congrès, réunions ou formation **syndicale** se verra octroyer un congé sans solde dans la mesure où la Compagnie reçoit un avis de deux (2) semaines. Si des heures supplémentaires sont nécessaires suite à cette absence, le Syndicat remboursera la Compagnie pour les coûts additionnels.
- 4.06 Les employés en congé autorisé pour vaquer à des affaires syndicales de quelque nature que ce soit continuent d'accumuler de l'ancienneté et un salaire de base durant ladite période pourvu que la Compagnie facture le Syndicat pour le temps perdu de l'employé, y compris les paiements faits en son nom par la Compagnie.
- 4.07 La Compagnie reconnaîtra les délégués d'atelier et membres de comités désignés par le Syndicat et traitera avec eux. Après avoir obtenu une autorisation, les délégués d'atelier et membres de comités pourront prendre du temps, sans perte de salaire, pendant leurs heures de travail pour enquêter et/ou s'occuper de griefs ou plaintes découlant de l'interprétation ou de l'application de la Convention.
- 4.08 Le Syndicat informera la compagnie par écrit du nom des délégués d'atelier, des membres de comités et des représentants autorisés.

- 4.09 Dans tous les endroits où des comités syndicaux ont été constitués, une réunion mensuelle régulière devrait normalement avoir lieu durant la troisième semaine de chaque mois entre la Compagnie et le comité, tel que prévu par ce dernier. Ces réunions auront lieu durant les heures normales de travail et sans que les membres du comité aient des heures déficitaires ou excédentaires. Toutefois, rien dans cette clause ne doit empêcher l'une des parties de discuter avec l'autre partie prenante à la Convention dans une tentative pour résoudre une affaire qui, en raison de son caractère urgent ou du facteur temps, doit faire l'objet de discussions ou être résolue dans les plus brefs délais.
- 4.10 **Les membres du comité de négociation ne subiront aucune perte au niveau de leur paie régulière durant les négociations directes. Il est entendu que cette rémunération n'inclura pas les heures supplémentaires manquées durant cette période.**

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL

- 5.01 La semaine normale de travail des employés à temps plein couverts par cette Convention est composée de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours **consécutifs** de huit (8) heures chacun. **Ce qui précède exclura toute classe dont l'horaire peut varier pour inclure les heures prolongées quotidiennes (c.-à-d. douze heures) et une semaine réduite (4 jours de travail et 4 jours de congé).**
- 5.02 Les quarts de travail débuteront à la même heure tous les jours et aucun quart ne débutera ou ne finira entre 1 h et 5 h 30 sauf par entente mutuelle entre les parties aux présentes.
- 5.03 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, le quart de travail d'un employé débutera au début de son quart de travail prévu et se poursuivra pendant vingt-quatre (24) heures.

- 5.04 Les périodes de repas seront ajustées pour survenir approximativement au milieu du quart régulier d'un employé.
- 5.05 Les employés auront droit à deux pauses de dix (10) minutes durant leur quart de travail. La première pause devrait normalement avoir lieu après deux (2) heures de travail et la deuxième pause, après six (6) heures de travail.
- 5.06 Les employés auront à changer leur quart de travail prévu seulement après avoir reçu un avis, vingt-quatre heures (24) avant ledit changement.
- 5.07 Le Syndicat reconnaît qu'il peut parfois y avoir des exigences inhabituelles au niveau des horaires de travail des opérations d'entretien des aéronefs et accepte de rencontrer la Compagnie à n'importe quel moment pour qu'une décision mutuelle soit prise pour déterminer des horaires de travail équitables.
- 5.08 Les employés ne doivent pas travailler et à Noël et au jour de l'An de la même période des Fêtes.
- 5.09 Il est entendu que les deux parties aux présentes seront conjointement responsables des horaires et cycles de postes et que les horaires et cycles de postes actuels ne seront pas modifiés sans consultation préalable.
- 5.10 Alors qu'il est entendu que cette Convention engage les employés de la maintenance et de l'ingénierie à travailler 2099 heures, moins les congés annuels et les jours fériés, au taux des heures normales, une entente mutuelle sur les quarts rotatifs peut, à l'occasion, exiger aussi peu que 2065 heures annuellement. Lorsque de tels quarts fixés par entente mutuelle exigent moins que le maximum de 2099 heures par année, les employés seront néanmoins rémunérés comme s'ils avaient travaillé le nombre d'heures maximum.

- 5.11 Les employés à temps partiel peuvent travailler deux (2) postes fractionnés durant une période de vingt-quatre (24) heures avec un poste d'une durée minimale de trois (3) heures.
- 5.12 Les employés à temps partiel ont droit à deux (2) jours consécutifs de repos par semaine.
- 5.13 Tout employé devant être « sur appel » lors de ses jours de congé, sera payé trois (3) heures par jour, à moins qu'il ne soit appelé au travail, auquel moment il sera payé au taux normal prévu pour le travail sur appel.

ARTICLE 6 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 6.01 Les heures supplémentaires au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) seront payées dans les situations qui suivent :
- (1) pour les premières huit (8) heures travaillées en surplus et suite à un quart de travail prévu à l'horaire, sauf tel que prévu lors d'un jour férié;
 - (2) pour les huit (8) premières heures travaillées lors de tout jour de congé prévu, sauf en cas de disposition contraire;
 - (3) pour les huit (8) premières heures travaillées lors d'un jour férié;
 - (4) si un employé est appelé au travail en dehors de son quart prévu, il sera payé un minimum de trois (3) heures au taux des heures supplémentaires mentionné ci-dessus (un employé n'a qu'à compléter la tâche pour laquelle il a été appelé au travail pour avoir droit à ce minimum garanti);
 - (5) pour toutes les heures travaillées couvrant une période de repos lorsqu'un employé renonce volontairement à ladite période de repos de huit (8) heures.

6.02 Les heures supplémentaires au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) seront payées dans les situations qui suivent :

- (1) pour toutes les heures travaillées en surplus de huit (8) heures à la suite d'un quart de travail prévu à l'horaire;
- (2) pour toutes les heures travaillées lors d'une deuxième journée de congé ou journée de congé subséquente dans la semaine, lorsqu'un employé a travaillé lors d'un précédent jour de congé;
- (3) pour toutes les heures travaillées en surplus de huit (8) heures lors d'un jour férié;
- (4) pour toutes les heures travaillées en surplus de huit (8) heures lorsqu'un employé est appelé au travail en dehors de son quart normalement prévu;
- (5) pour toutes les heures travaillées avant un quart normalement prévu qui fera suite à ces heures supplémentaires avec une garantie minimale d'un (1) appel au travail au taux des heures supplémentaires mentionné ci-dessus.

6.03 Aucun employé n'aura à effectuer des heures supplémentaires contre son gré à moins qu'un autre employé qualifié n'accepte de faire ces heures supplémentaires sur une base volontaire par le biais de la sollicitation régulière et, si de l'avis de la personne s'occupant des heures supplémentaires en s'appuyant sur les circonstances prévalant au moment de la décision, le travail à faire est urgent et il n'y a aucune autre alternative raisonnable. Dans ces conditions, les heures supplémentaires doivent être assignées aux employés déjà en poste par ordre inverse d'ancienneté, en prenant en considération que les employés sur des quarts rotatifs sont exclus. Les employés affectés à de telles heures supplémentaires ont droit à un minimum d'une (1) heure de paie au taux applicable des heures supplémentaires.

- 6.04 Les employés faisant des heures supplémentaires durant leur période de repas, se verront offrir une indemnité de repas en s'appuyant sur l'échelle et les heures travaillées conformément à l'article 7.01 à la suite de chaque période de quatre (4) heures supplémentaires travaillées.
- 6.05 Les employés faisant des heures supplémentaires peu importe les circonstances, auront droit à des pauses rémunérées de dix (10) minutes à toutes les deux heures et une indemnité de repas conformément à l'article 6.04.
- 6.06 Les employés faisant des heures supplémentaires se verront garantir un minimum de dix (10) heures de repos avant d'avoir à se présenter au travail pour leur quart régulier, sans perte de salaire.
- 6.07 **Dans le cas des remplacements pour congé de maladie, lors des vingt-quatre (24) premières heures, il est entendu que les employés seront appelés au travail en fonction de l'ancienneté et seront rémunérés les heures supplémentaires en conséquence. Pour tout remplacement de congé de maladie, après les vingt-quatre (24) premières heures, les employés à temps partiel seront utilisés conformément au texte sur les employés à temps partiel (employés à temps partiel embauchés après le 1^{er} janvier 2006). Que le remplacement d'un congé de maladie soit nécessaire ou non sera à la discrétion de la direction.**
- 6.08 **Heures supplémentaires prévues**
- Il est entendu que lorsqu'il y a plusieurs quarts de travail en heures supplémentaires à choisir, ces heures seront offertes de la façon la plus juste possible en commençant par l'employé désirent faire les heures supplémentaires ayant le plus d'ancienneté et ensuite par ordre d'ancienneté.**

ARTICLE 7 AFFECTATIONS HORS BASE

7.01 Les employés travaillant à l'extérieur de leur base d'origine auront droit à une indemnité de repas comme suit :

8 \$ (entre 7 h et 8 h 30)

10 \$ (entre 12 h et 13 h 30)

17 \$ (entre 17 h et 18 h 30)

5 \$ (entre 20 h et 2 h)

7.02 Le temps de déplacement est rémunéré jusqu'à un maximum de huit (8) heures au taux des heures normales sur toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque le déplacement se fait durant le quart de travail. Lorsqu'un employé travaille et voyage durant la même période de vingt-quatre (24) heures, le temps de déplacement ne sera pas considéré comme des heures travaillées aux fins de calcul des heures supplémentaires.

7.03 Les employés en affectation hors base qui, sans en être responsable, doivent rester plus longtemps que prévu, doivent poursuivre l'affectation à leur taux des heures normales comme s'ils travaillaient à partir de leur base d'origine.

ARTICLE 8 CONGÉ ANNUEL

8.01 Les employés auront droit à un congé annuel rémunéré en vertu de ce qui est décrit ci-dessous. L'année d'acquisition des congés débute le 30 avril et se termine le 29 avril de l'année suivante. Le congé annuel sera établi en fonction du pourcentage approprié du salaire brut des employés durant cette période.

Tableau des congés annuels

Service	Droit à congé annuel	Pourcentage approprié
Moins d'un an de service au 30 avril	0,84 jour par mois ou la majeure partie correspondante	4 %
1 année de service au 30 avril	10 jours ouvrables	4 %
5 années de service au 30 avril	15 jours ouvrables	6 %
13 années de service au 30 avril	20 jours ouvrables	8 %

- 8.02 Lorsqu'un jour férié tombe durant le congé annuel d'un employé, ce dernier aura droit à une journée supplémentaire de congé payé.
- 8.03 Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la Compagnie affichera une liste des congés annuels pour chaque groupe d'emplois, **par base** sur lequel les employés, par ordre d'ancienneté (l'employé ayant le plus d'années de service à cet endroit au sein de la Compagnie choisissant le premier) indiqueront leur choix de congé annuel. La liste restera affichée jusqu'au 15 avril, date à laquelle tous les employés de chaque groupe d'emplois devront avoir indiqué leur choix. Lorsqu'un employé omet d'indiquer son choix durant cette période, il **doit choisir à partir des dates disponibles sur la base du premier arrivé premier servi**.
- 8.04 Les employés auront droit de toucher leur paye de vacances avant de quitter pour les vacances.

- 8.05 Les employés qui démissionnent ou sont congédiés avec motif avant d'avoir complété les années de service requises recevront une somme équivalente aux vacances accumulées calculée au pro rata.
- 8.06 Les employés mis à pied auront le choix de toucher ou non leur paye de vacances accumulées.
- 8.07 (a) Les employés peuvent diviser leurs congés accumulés de la façon suivante :
- Dix (10) jours ou moins ----- deux (2) périodes
Quinze (15) jours ou plus ----- trois (3) périodes
- (b) Le mode de sélection de la première période choisie sera celui décrit à l'article 8.03.
- Le mode de sélection de la deuxième période est décrit à l'article 8.03 et sera déterminé après que chacun ait fait son premier choix.
- Le choix de la troisième période se fera par le même processus après que le premier et le deuxième choix aient été faits.
- 8.08 Les employés ayant droit à plus de vacances que ce qui est prévu pour une (1) année de service dans cet article pourraient devoir prendre que douze (12) jours ouvrables durant la période d'été allant du 1^{er} juin au 30 septembre, de façon à permettre plus de vacances estivales aux autres employés.

8.09 La Compagnie offrira du remplacement pendant les congés annuels de façon à permettre à un minimum de deux (2) employés de tout groupe d'emplois d'être en congé à tout moment, à l'exception de la période comprise entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de chaque année alors que deux (2) employés de tout groupe d'emplois pourront prendre leurs vacances pendant la même période.

Note : Cette disposition ne s'applique pas à la classe des agents de réservation, agents du trafic ou agents de surveillance des vols, au sein **de** laquelle, en raison de la taille relative de chacun des groupes, seulement un employé peut être en vacances à un moment donné.

ARTICLE 9 JOURS FÉRIÉS

9.01 Les jours fériés payés qui suivent sont accordés à tous les employés couverts par cette entente :

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

Pourvu que durant les trente (30) jours précédents le jour férié, l'employé a eu droit à quinze (15) jours de salaire à moins d'une absence autorisée.

9.02 Le congé provincial dont il est question à l'article 9.01 ci-dessus est celui généralement observé dans la communauté où la Compagnie est située. Lorsqu'aucun congé provincial n'est observé, un autre congé faisant l'objet d'une entente mutuelle entre la Compagnie et les employés visés sera observé.

- 9.03 Lorsqu'un jour férié tombe lors d'un jour de congé prévu d'un employé, ce dernier peut choisir d'ajouter cette journée, jusqu'à un maximum de deux (2) jours, à son droit à congé annuel ou choisir de recevoir sur sa paie huit (8) heures additionnelles au taux des heures normales, à condition qu'il ou elle informe la Compagnie de son choix dans les sept (7) jours civils suivant le jour férié.
- 9.04 Lorsque le quart de travail régulier d'un employé tombe lors d'un jour férié, ce dernier peut choisir d'ajouter une journée, jusqu'à un maximum de deux (2) jours, à son droit à congé annuel en remplacement des heures supplémentaires payées prévues par la Convention. S'il choisit cette option, l'employé doit en aviser la Compagnie dans les sept (7) jours suivant le jour férié.

ARTICLE 10 CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES ET CONGÉ SANS SOLDE

- 10.01 Advenant le décès d'un membre de sa famille immédiate, un employé aura droit à trois (3) jours de travail consécutifs de congé pour raisons familiales. Aux fins de la Convention, la famille immédiate comprend la conjointe ou le conjoint, les enfants, les parents, les frères et sœurs, les beaux-frères et belles-sœurs et les grands-parents de l'employé ou employée et inclue les enfants, parents, frères, sœurs et grands-parents de la conjointe ou du conjoint de l'employé ou employée.
- 10.02 Lorsque les exigences du service le permettent, un employé aura droit à un congé sans solde de quatre-vingt-dix (90) jours maximum, durant lequel il continuera d'accumuler de l'ancienneté **ou des crédits de congés de maladie**.
- 10.03 Les demandes de congé sans solde dépassant une durée de quatre-vingt-dix (90) jours devront être approuvées par la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 11 CONGÉ DE MALADIE

- 11.01 Les employés couverts par la Convention ont droit d'accumuler un (1) jour ouvrable de maladie pour chaque mois civil, ou la majeure partie correspondante, pour un minimum de quatre-vingt-seize (96) heures par année et un maximum de cent cinq (105) jours ouvrables.
- 11.02 Un congé de maladie payé le sera à partir de la première journée d'absence pour cause de maladie ou d'accident du travail sous réserve que la Compagnie exige un certificat médical attestant le besoin d'un congé de maladie avant que ledit congé ne soit payé. Si, dans les soixante-douze (72) heures d'un retour au travail, la Compagnie n'a pas demandé à l'employé de fournir un certificat médical, ce dernier sera rémunéré pour son absence.
- 11.03 Les employés en période de probation auront droit à des crédits de congé de maladie **après cette période**. Ils obtiennent un crédit de congé de maladie d'une journée pour chaque mois de service en tant qu'employés en probation.
- 11.04 Les employées choisissant d'exercer leur droit en vertu de la Loi sur le congé de maternité, **de paternité et le congé parental** continueront d'accumuler de l'ancienneté **et des avantages sociaux pourvu que ces employés continuent de payer la portion requise des primes du régime d'assurance collective** en vertu des dispositions de la convention collective.
- 11.05 La Compagnie accepte d'obtenir les informations qui suivent de la société d'assurance-groupe et de les transmettre aux employés participants avant le 28 février de chaque année :
- (a) primes totales payées par la Compagnie;
 - (b) primes totales payées par les employés participants;

- (c) demandes d'indemnisations totales sur la police d'assurance;
- (d) rabais total accumulé sur la police d'assurance.

Tout rabais dû au détenteur de la police d'assurance, en raison de primes payées en trop par rapport aux demandes d'indemnisation, sera partagé également entre la Compagnie et les employés participants en s'appuyant sur les parts de chacun.

- 11.06 Lorsque la Compagnie considère mettre fin à l'emploi d'un employé pour des raisons strictement médicales qui nécessitent une absence prolongée dépassant la limite de l'absence payée établie par les dispositions de la Convention, l'affaire fera l'objet de discussions entre le Syndicat et la Compagnie avant que le congédiement ne soit effectué. Un employé ainsi congédié sera considéré comme étant en mise à pied et gardera, sans en accumuler, son ancienneté dans chaque classe où il en détient, pour une période de deux (2) ans à partir de la date de congédiement. Il sera admissible à une réembauche sujet aux dispositions de la Convention en ce qui a trait au rappel et de la remise d'un certificat de santé à la satisfaction de la Compagnie.

ARTICLE 12 DROITS DES EMPLOYÉS, LETTRES, MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 (a) Toute correspondance ayant trait à un employé relativement à toute forme de mesure disciplinaire que la Compagnie a placée dans le dossier personnel de ce dernier, doit y être enlevée au plus tard six (6) mois après sa date d'émission dans le cas d'une réprimande et au plus tard deux (2) ans après son émission dans le cas d'une suspension. Toutefois, aucune de ces mesures ne peut être utilisée pour toute raison au-delà de la date entendue pour les retirer du dossier.

- (b) Chaque fois que la Compagnie fait le nécessaire pour placer de la correspondance dans le dossier personnel d'un employé, tel que mentionné en (a) ci-dessus, l'employé et le Syndicat, tel que décrit à l'article 4, doivent signer la copie insérée dans le dossier pour indiquer qu'ils en ont pris connaissance et en comprennent la raison.
- (c) À la suite d'une demande verbale faite aux dirigeants, chaque employé aura droit d'examiner son dossier personnel, et de prendre des notes quant à son contenu tel que compilé et tenu par la Compagnie.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

- 13.01 L'ancienneté de chaque employé sera établie après une période de probation de soixante (60) jours de travail faite sur une période de douze (12) mois consécutifs **au sein de l'unité de négociation** et, si l'employé est retenu au sein de la Compagnie après cette période, il sera considéré comme un employé permanent et son ancienneté, sujette à tout ajustement en raison de service interrompu, sera calculée à partir du jour où il a été embauché. Les employés en période de probation auront droit à tous les droits et privilèges octroyés par la convention collective à l'exception de ce qui est prévu ailleurs aux présentes et à l'exception qu'ils puissent être congédiés sans aucun recours à la procédure de griefs.
- 13.02 Une liste d'ancienneté sera publiée et affichée par la Compagnie (y compris la date d'embauche, l'escale et la date d'entrée dans la classe) au plus tard le dernier jour du mois de février de chaque année. Les employés auront trente (30) jours pour vérifier leur position respective sur la liste. Toute correction qui n'est pas portée à l'attention de la Compagnie durant cette période ne sera pas considérée et la liste demeurera inchangée.

13.03 Les employés couverts par la Convention accumuleront de l'ancienneté de deux façons, soit par les années de service continu au sein de la Compagnie et par les années au sein de la classe, telle que décrite ci-dessous :

(a) **L'ANCIENNETÉ AU SEIN DE LA CLASSE** est fondée sur la durée du service d'un employé au sein de la Compagnie dans une classe particulière, telle que décrite dans les articles 13 et 18, et s'appliquera dans les situations qui suivent :

- (1) Mises à pied en raison d'une réduction de la main-d'œuvre et rappels au travail
- (2) Transferts
- (3) Choix des quarts de travail

(b) **L'ANCIENNETÉ AU SERVICE DE LA COMPAGNIE** est fondée sur la durée de service d'un employé au sein de la Compagnie, peu importe la classe ou le groupe de travail et s'appliquera dans les situations qui suivent :

- (1) Choix des vacances et droit à congé annuel
- (2) Congé sans solde
- (3) Tout autre sujet qui n'est pas couvert par l'ancienneté de classe

13.04 Aux fins de la Convention, tous les employés couverts par cette dernière seront regroupés en quatre (4) groupes principaux et par classe à l'intérieur de ces groupes selon ce qui suit :

(a) Le groupe de Maintenance inclut les classes qui suivent :

- Chef d'équipe
- Chef d'équipe (non-titulaire de licence)
- Mécanicien d'entretien d'aéronefs
- Technicien en avionique

Mécanicien d'avions
Aide-mécanicien d'avions
Préposé au nettoyage d'avions
Homme d'entretien
Commis de magasin

- (b) Le groupe des auxiliaires de piste inclut les classes qui suivent :

Mécanicien d'équipement au sol
Aide-mécanicien d'équipement au sol
Préposé d'aire de trafic

- (c) Le groupe des opérations inclut la classe qui suit :

Agent de surveillance des vols

- (d) Le groupe de service Clientèle inclut les classes qui suivent :

Agent de réservations
Agent du trafic
Agent de fret

13.05 Les employés promus ou mutés d'une classe à une autre à l'intérieur d'un même groupe principal d'emploi continueront d'accumuler de l'ancienneté dans la classe d'où ils ont été mutés ou promus.

13.06 Les employés promus ou mutés d'une classe à une autre appartenant à un autre groupe principal d'emploi conserveront leur ancienneté, mais n'en accumuleront plus dans la classe d'où ils viennent. Le nom de ces employés apparaîtra sur la liste d'ancienneté de la nouvelle classe avec comme date d'ancienneté la date où ils ont fait leur entrée dans cette classe.

- 13.07 Les employés mutés d'une classe à une autre seront en période de probation dans leur nouvelle classe pour une période de soixante (60) jours **ouvrables**. Advenant qu'un employé ne parvienne pas à acquérir la connaissance pour la nouvelle classe ou s'il décide de ne pas accepter la promotion ou la mutation, il peut retourner à son ancienne classe pendant sa période de probation sans perte d'ancienneté dans la classe d'où il a été promu ou muté.
- 13.08 Les employés mutés ou promus à des postes à l'extérieur de l'unité de négociation conserveront leur ancienneté dans la classe d'où ils ont été mutés ou promus pour une période de six (6) mois seulement. Durant cette période, l'employé peut retourner à son ancien poste à l'intérieur de l'unité de négociation sur avis de deux (2) semaines à la Compagnie.
- 13.09 Les employés faisant partie de groupes de formation seront crédités six (6) mois d'ancienneté de classe lorsqu'ils seront promus à une classe de corps de métiers.
- 13.10 **Lorsque de nouveaux employés sont embauchés et que plus d'un employé au sein de la classe possède la même date d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'années de service au sein de la Compagnie sera le plus ancien. Dans l'éventualité où l'ancienneté au sein de la classe et de la Compagnie est la même, la date d'ancienneté sera déterminée au moyen d'un tirage.**

- 13.11 Il est entendu que la réduction des effectifs se fera par la mise à pied des employés ayant le moins d'ancienneté dans leur classe (**par base**) et que ces mêmes employés conserveront leurs droits d'ancienneté respectifs et le droit d'être rappelé pour une période de dix-huit (18) mois. La Compagnie accepte de rappeler les employés mis à pied avant d'en embaucher de nouveau. Le rappel au travail se fera par ordre inverse d'ancienneté, c.-à-d. que l'employé ayant le plus d'ancienneté au sein de la classe sera rappelé en premier.
- 13.12 Au moment de rappeler des employés mis à pied, la Compagnie se référera à la dernière adresse connue telle qu'elle apparaît dans leurs dossiers. Les employés rappelés doivent faire part de leur intention d'accepter un rappel dans les **quatorze (14)** jours de la date où ils ont été informés du rappel et doivent retourner au travail dans un délai de sept (7) jours additionnels ou leur nom sera rayé de la liste d'ancienneté et leur **emploi** avec la Compagnie **prendra fin**, sauf lorsqu'un employé ne peut retourner au travail pour des raisons hors de son contrôle, tel qu'entendu d'un commun accord par la Compagnie et le Syndicat, dans lequel cas, il sera admissible au prochain rappel auquel moment il retrouvera sa place sur la liste d'ancienneté.
- 13.13 Lors d'une réduction des effectifs, la Compagnie doit informer le Syndicat du nom des employés visés dès que la décision est prise. Les avis de mise à pied seront remis aux employés comme suit :
- | | |
|--|-------------------|
| (a) Moins d'un mois de service | Un (1) jour |
| (b) Un mois de service, mais moins de soixante (60) jours | Une (1) semaine |
| (c) Soixante (60) jours de service, mais moins de cinq (5) ans | Deux (2) semaines |

- | | |
|---|--|
| (d) Cinq (5) ans de service ou la majeure partie correspondante | Une (1) semaine pour chaque année de service |
|---|--|
-
- 13.14 Les employés mis à pied détenant de l'ancienneté dans plus d'une classe et qui désirent exercer leur droit de déplacement, doivent le faire et en aviser la Compagnie par écrit pendant leur période d'avis. Les périodes d'avis de mise à pied des employés déplacés par d'autres employés seront conformes à l'article 13.13 ci-dessus.
- 13.15 Les employés peuvent, sous réserve de tous droits, renoncer à leurs droits de retour au travail à des postes d'une durée de moins de soixante (60) jours, ou à des postes localisés dans un endroit autre que celui d'où ils ont été mis à pied.
- 13.16 Lorsque des employés sont mutés d'une base à une autre dans le but de pourvoir à un poste vacant ou de remplacer un employé mis à pied, les dépenses engagées pour le déménagement de la famille immédiate de ces employés ainsi que leurs effets mobiliers seront assumées par la Compagnie.
- 13.17 Les employés ayant douze (12) mois de service continu ou plus qui ont été congédiés ou dont les droits de rappel ont expiré auront droit à une indemnité de départ équivalente à deux (2) jours de paie à leur taux de salaire actuel pour chaque année de service avec un minimum de cinq (5) jours de paie.

ARTICLE 14 BULLETINS DE POSTES VACANTS

- 14.01 Tout nouveau poste ou poste vacant qui se présente à l'intérieur de la Compagnie sera affiché dans l'ensemble de la Compagnie pour une période de sept (7) jours. Tous les employés, peu importe leur poste ou leur classe, auront le droit de postuler à tout poste vacant. Des copies des bulletins de postes vacants seront acheminées au délégué d'atelier et à tous les employés en congé sans solde, en mise à pied, en vacances ou en congé de maladie lors de l'affichage. Lorsque des urgences opérationnelles prévalent, la période d'avis de sept (7) jours peut être abandonnée pourvu que les deux parties soient satisfaites que tous les employés aient été informés du nouveau poste ou du poste vacant. En vertu d'un tel abandon, les employés doivent postuler dans un délai de vingt-quatre (24) heures de l'avis pour que leur candidature soit admissible.
- 14.02 Les emplois vacants pour des postes considérés temporaires et qui dureront vraisemblablement soixante (60) jours ou moins, n'ont pas besoin d'être affichés et peuvent être comblés à la discrétion de la Compagnie. Advenant que le poste devienne permanent, la Compagnie en informera les employés au moyen d'un bulletin conformément à l'article 14.01 ci-dessus.
- 14.03 Les promotions se produisant à l'intérieur de l'unité de négociation se feront sur le principe d'ancienneté de classe pour toutes les personnes posant leur candidature. Le même principe s'appliquera pour pourvoir aux postes vacants. Lorsque les promotions ne sont pas faites et les postes vacants non comblés en s'appuyant sur l'ancienneté de classe, les personnes visées auront le droit de contester la décision de la Compagnie relativement à leurs qualifications versus celles des candidats retenus, et ce, au moyen de la procédure de griefs.

ARTICLE 15 GÉNÉRALITÉS

- 15.01 La Compagnie accepte de fournir un tableau d'affichage dans chacune des escales où les employés couverts par cette entente sont en poste et où des avis relativement aux affaires syndicales peuvent être affichés.
- 15.02 Les employés agissant comme jurés pourront recevoir de la Compagnie, pour la durée de la fonction, une somme égale à la différence entre leur salaire normal et le montant remis par la Couronne.
- 15.03 Vêtements standards – Les vêtements qui suivent seront achetés par la Compagnie et fournis à tous les employés techniques et ceux dont les tâches les obligent à travailler à l'extérieur :
- (a) **Combinaisons** : Trois (3) par année (deux pour l'été, une pour l'hiver) fournies gratuitement en échange des vêtements inutilisables.
 - (b) **Vêtements de pluie** : Un ensemble fourni gratuitement en échange des vêtements inutilisables.
 - (c) **Gants de travail** : La Compagnie fournira deux (2) paires de gants de travail tous les six (6) mois.
 - (d) **Parkas** : La Compagnie versera aux employés cinquante pour cent (50 %) du coût total pour l'achat d'une parka, jusqu'à un maximum de cent dollars (100 \$) par année.
 - (e) **Bottes d'hiver** : La Compagnie versera à chaque employé cinquante pour cent (50 %) du coût total pour l'achat de bottes d'hiver, jusqu'à un maximum de soixante-quinze dollars (75 \$) par année.

- 15.04 (a) **Uniformes** : La Compagnie paiera cinquante pour cent (50 %) du coût des uniformes des employés devant en porter. Les uniformes devront avoir une coupe et une couleur standard et peuvent être achetés individuellement par l'employé. La Compagnie accepte de payer cinquante dollars (50 \$) par année pour les frais de nettoyage des uniformes dès réception des reçus.
- (b) **Souliers et bottes d'été** : La Compagnie versera à chaque employé cinquante pour cent (50 %) du coût total pour l'achat de souliers ou bottes d'été, jusqu'à un maximum de cinquante dollars (50 \$) par année.
- (c) La Compagnie exige que tous les articles de vêtement standards, dont il est question ci-dessus, soient utilisés et portés par les employés en service avec la Compagnie.

Lorsque la Compagnie fait une déduction à la source pour couvrir la part de l'employé relativement au coût d'un vêtement, elle ne doit pas déduire une somme supérieure à quinze dollars (15 \$) de toute paie à la quinzaine à moins que l'employé n'autorise un prélèvement plus élevé.

- 15.05 La Compagnie et le Syndicat s'entendront sur la qualité et le style des articles de vêtement standards.
- 15.06 La Compagnie sera responsable du nettoyage hebdomadaire des combinaisons mentionnées à l'article 15.03. Tous les employés devront remettre les combinaisons sales à la fin de chaque semaine et ces dernières devront être retournées aux employés dans la semaine qui suit.

- 15.07 Les employés seront payés tous les deux vendredis à midi et, lorsque raisonnablement possible, les employés terminant un quart de nuit durant cette journée seront payés à la fin dudit quart. Chaque fois que le vendredi est un congé où les banques sont fermées, la paie à la quinzaine doit être devancée d'une journée (1), soit le mercredi à midi. Le talon de chèque des employés indiquera toutes les déductions ainsi que les primes de poste, les heures supplémentaires, etc.
- 15.08 La Compagnie donnera accès aux installations qui suivent et les entretiendra à l'intention des employés couverts par cette convention collective, et ce, dans chacun des lieux de travail de la Compagnie pourvus de tels employés.
- (a) Une salle de repas ou un endroit fermé convenable spécialement à cet effet équipé d'un éclairage indépendant, de prises électriques, d'un évier et d'un service d'approvisionnement d'eau, d'une poubelle munie d'un couvercle et d'un nombre de sièges et de tables suffisant pour répondre aux besoins des employés normalement de service, et ce, en tout temps. De plus, la pièce ou l'aire de repas doit être suffisamment grande pour permettre d'y installer un réfrigérateur, une cuisinière et un four à micro-ondes.
 - (b) Un vestiaire ou autre endroit fermé, séparé de l'endroit désigné pour les repas et équipé d'un nombre suffisant de casiers pleines longueurs de manière à en offrir un à chaque employé avec de l'espace pour permettre à ces derniers de se changer.
 - (c) Des installations sanitaires, séparées de celles utilisées par le grand public, si disponibles et déjà existantes.

- (d) Des espaces de stationnement pour les véhicules des employés. De plus, deux (2) prises de courant doivent être à la disposition des employés travaillant à l'aérogare de Goose Bay pour leur permettre de brancher leur voiture.
- 15.09 La Compagnie paiera, aux employés qui travaillent à la piste d'atterrissage de St. Anthony, la somme de dix dollars (10 \$) par jour jusqu'à un maximum de cinquante dollars (50 \$) **par semaine**, si l'employé utilise son propre moyen de transport.
- 15.10 En janvier, une allocation d'outillage de **deux** cents dollars (**200 \$**) sera versée à chaque aide-mécanicien avionique, technicien mécanique avionique et ingénieur, sur présentation de reçus, pour chaque année de l'entente. Les outils doivent inclure, sans en exclure d'autres, les lampes baladeuses.
- 15.11 La Compagnie accepte qu'aux fins de cette convention collective le terme « conjoint/conjointe » inclue le conjoint ou la conjointe de fait qui bénéficiera de tous les avantages, droits et privilèges dont il est question dans la Convention au même titre que le conjoint ou la conjointe d'un employé ou d'une employée.
- 15.12 La Compagnie accepte de partager également les frais d'un régime d'assurance dentaire avec les employés couverts par la Convention. Un comité composé de dirigeants et d'employés sera formé pour recommander un régime à toutes les parties au plus tard le 1^{er} juin 1988, régime qui doit faire l'objet d'une entente mutuelle entre la Compagnie et les employés.
- 15.13 Les employés assistant à des cours de formation organisés par la Compagnie doivent être rémunérés jusqu'à huit (8) heures au taux horaire régulier alors qu'ils assistent à un tel cours.
- 15.14 La Compagnie accepte de rembourser tous les frais de permis et d'attestation aux employés de maintenance.

ARTICLE 16 SÉCURITÉ

16.01 Les parties aux présentes reconnaissent et acceptent d'être liées par toutes les dispositions des normes du travail du Canada, chapitre II.

ARTICLE 17 RÈGLEMENT DES GRIEFS

17.01 La Compagnie reconnaîtra les délégués d'atelier, déterminés et nommés par le Syndicat, et traitera avec eux dans les lieux de travail et dans les escales de la Compagnie. Il est de la responsabilité des délégués d'atelier d'aider au règlement des griefs découlant de l'interprétation, de l'application et de la prétendue violation de cette convention collective.

17.02 Lorsqu'un employé pense qu'il y a eu violation ou fausse interprétation de toute partie de la Convention, lui, ou un délégué d'atelier ou tout représentant syndical en son nom, discutera de cette affaire avec le superviseur immédiat dans les sept (7) jours civils. Ce dernier devra, dans un délai de vingt-quatre (24) heures (sans compter le samedi, le dimanche et les jours fériés), rendre sa décision.

17.03 Lorsque la décision du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante aux yeux de l'employé visé ou du Syndicat, ou si une décision du supérieur immédiat n'est pas rendue tel que prévu aux articles 17.01 et 17.02 ci-dessus, l'affaire devra être présentée par écrit dans un délai additionnel de sept (7) jours civils et soumise au chef de service qui, dans un délai de quarante-huit (48) heures (sans compter le samedi, le dimanche et les jours fériés), devra joindre sa réponse écrite à cet égard.

- 17.04 À défaut de recevoir une réponse du chef de service ou lorsque la réponse n'est pas satisfaisante aux yeux de l'employé ou du Syndicat, l'affaire est soumise à l'arbitrage conformément à l'article 17.06 ci-dessous.
- 17.05 Lorsque des employés doivent être suspendus ou congédiés, un délégué d'atelier doit être avisé avant que lesdits employés ne quittent leur lieu de travail. Lorsque le délégué d'atelier ne parvient pas à modifier la décision, si un différent existe, à ce moment, un grief écrit pourra être déposé auprès du chef de service dans les sept (7) jours civils.
- 17.06 L'une des parties à l'entente peut, dans les quatorze (14) jours civils de la date où l'affaire a été réglée ou aurait dû l'être selon ce qui précède, aviser l'autre parti par écrit de sa décision de soumettre le différent à l'arbitrage.
- 17.07 Lorsqu'un avis a été donné par l'une ou l'autre des parties de soumettre l'affaire à l'arbitrage, le choix d'un arbitre se fera dans l'ordre numérique à partir d'une liste de personnes qui ont fait l'objet d'une entente entre les parties. Advenant que la première personne sur la liste soit dans l'impossibilité d'entendre l'affaire dans les trente (30) jours civils ou à tout autre moment ayant fait l'objet d'une entente entre les parties, la prochaine personne sur la liste sera choisie et ainsi de suite.
- (a) Pour chacune des causes entendues, l'arbitre choisi sera celui dont le nom sur la liste ci-jointe suit celui de la personne qui a entendu le cas précédent.

- (b) Alors que la liste des arbitres sera composée des personnes qui auront fait l'objet d'une entente durant les négociations, l'une ou l'autre des parties peut proposer d'ajouter ou supprimer des personnes de la liste à tout moment. Les additions ou suppressions de la liste ne peuvent se faire qu'après entente mutuelle entre les parties.
- 17.08 L'arbitre rendra sa décision en rapport avec l'affaire faisant l'objet d'un différent connu des parties dans les trente (30) jours civils de la dernière audience et en rendant une telle décision, l'arbitre n'aura pas le pouvoir de modifier, supprimer ou ajouter toute disposition de la Convention.
- 17.09 La décision ainsi prise sera définitive et obligatoire pour la Compagnie, le Syndicat et l'employé. Lors de la prise de décisions reliées à une entente financière, il est entendu que l'arbitre demeure saisi de l'affaire jusqu'à ce que les parties soient satisfaites que la décision rendue soit mise en vigueur.
- 17.10 Au moment d'entendre des différents découlant d'une **mesure disciplinaire**, l'arbitre peut modifier la sanction lorsqu'il juge que la **mesure disciplinaire est inappropriée**.
- 17.11 Les parties à l'entente partageront conjointement les frais et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 18 CLASSES ET BARÈME DES SALAIRES

18.01 Groupe de maintenance

Mécaniciens d'entretien d'aéronefs et mécaniciens en avionique

	<u>1^{er} janv. 2009</u>	<u>1^{er} janv. 2010</u>	<u>1^{er} janv. 2011</u>
1 ^{re} année	18,10 \$	18,46 \$	18,83 \$
2 ^e année	19,17 \$	19,55 \$	19,94 \$
3 ^e année	25,20 \$	25,70 \$	26,21 \$

Mécaniciens d'avions, techniciens en avionique

	<u>1^{er} janv. 2009</u>	<u>1^{er} janv. 2010</u>	<u>1^{er} janv. 2011</u>
1 ^{re} année	15,50 \$	15,81 \$	16,13 \$
2 ^e année	16,15 \$	16,47 \$	16,80 \$
3 ^e année	21,00 \$	21,42 \$	21,84 \$

Hommes d'entretien et préposés au nettoyage d'avions

	<u>1^{er} janv. 2009</u>	<u>1^{er} janv. 2010</u>	<u>1^{er} janv. 2011</u>
1 ^{re} année	9,50 \$	10,00 \$	10,20 \$
2 ^e année	10,27 \$	10,47 \$	10,67 \$
3 ^e année	10,73 \$	10,94 \$	11,16 \$
4 ^e année	11,24 \$	11,47 \$	11,69 \$
5 ^e année	12,63 \$	12,88 \$	13,14 \$

Commis de magasin

	<u>1^{er} janv. 2009</u>	<u>1^{er} janv. 2010</u>	<u>1^{er} janv. 2011</u>
1 ^{re} année	9,50 \$	10,00 \$	10,20 \$
2 ^e année	10,27 \$	10,47 \$	10,67 \$
3 ^e année	11,04 \$	11,27 \$	11,49 \$
4 ^e année	12,20 \$	12,44 \$	12,69 \$
5 ^e année	14,00 \$	14,28 \$	14,57 \$

Groupe de Service clientèle

Agents de réservation, du fret et de trafic

	<u>1^{er} janv. 2009</u>	<u>1^{er} janv. 2010</u>	<u>1^{er} janv. 2011</u>
Premiers 6 mois	9,50 \$	10,00 \$	10,20 \$
6 à 18 mois	10,27 \$	10,47 \$	10,67 \$
18 à 30 mois	11,04 \$	11,27 \$	11,49 \$
30 à 42 mois	12,33 \$	12,58 \$	12,83 \$
42 à 54 mois	12,98 \$	13,24 \$	13,51 \$
54 mois et plus	14,84 \$	15,14 \$	15,44 \$

Agents de surveillance des vols

	<u>1^{er} janv. 2009</u>	<u>1^{er} janv. 2010</u>	<u>1^{er} janv. 2011</u>
1 ^{re} année	10,27 \$	10,47 \$	10,67 \$
2 ^e année	11,04 \$	11,27 \$	11,49 \$
3 ^e année	12,33 \$	12,58 \$	12,83 \$
4 ^e année	12,98 \$	13,24 \$	13,51 \$
5 ^e année	14,84 \$	15,14 \$	15,44 \$

Préposés de l'aire de trafic

	<u>1^{er} janv. 2009</u>	<u>1^{er} janv. 2010</u>	<u>1^{er} janv. 2011</u>
1 ^{re} année	9,50 \$	10,00 \$	10,20 \$
2 ^e année	10,27 \$	10,47 \$	10,67 \$
3 ^e année	11,04 \$	11,27 \$	11,49 \$
4 ^e année	12,20 \$	12,44 \$	12,69 \$
5 ^e année	14,00 \$	14,28 \$	14,57 \$

Il est entendu que les employés seront payés selon le même échelon de salaire dans la nouvelle convention collective. Par exemple, un agent du Service clientèle à l'échelon « 54 mois et plus » sera payé en vertu du même échelon dans la nouvelle convention collective.

- 18.02 L'ancienneté de classe s'appliquera à la durée du service au sein de la Compagnie des employés sans tenir compte du classement dans la classe.
- 18.03 Les employés qui obtiennent une licence de technicien d'entretien d'aéronefs ne seront pas automatiquement rémunérés au taux des techniciens d'entretien d'aéronefs, mais doivent postuler pour des postes vacants au sein de cette classe. La Compagnie a le droit de déterminer le nombre de techniciens d'entretien d'aéronefs requis. Si la Compagnie considère que le nombre actuel de techniciens d'entretien d'aéronefs dépasse ses besoins, elle a le droit d'entamer des discussions relativement au statut du nombre requis de techniciens d'entretien d'aéronefs.

18.04 Lorsque de nouvelles classes devant être créées tombent dans le champ d'application de l'unité de négociation ou lorsque des classes décrites à l'article 13 sont inactives par rapport à leur utilisation par la Compagnie et sont réactivées pendant la durée de cette convention collective, les taux de salaire et conditions d'emploi feront l'objet de négociations avec le Syndicat. Lorsqu'aucune entente n'est conclue, les taux de salaire et la décision de justifier ou non une nouvelle classe pourraient faire l'objet d'un grief et subséquentement d'un arbitrage.

18.05 **Chef d'équipe** : Un chef d'équipe est un employé qui détient une licence valide de technicien d'entretien d'aéronefs, catégorie A et qui a la capacité de diriger les personnes qui sont sous ses ordres.

Technicien d'entretien d'aéronefs (TEA) : Un TEA est un employé qui détient une licence de technicien d'entretien d'aéronefs valide, catégorie A.

Aide-technicien en avionique / Aide-mécanicien d'avions : Un aide mécanicien d'avions ou aide-technicien en avionique est un employé embauché par la Compagnie pour acquérir les compétences pour devenir un homme de métier. L'avancement d'un échelon à l'échelon suivant le plus élevé se fera automatiquement au terme du service nécessaire.

Un aide-mécanicien d'avions ou aide-technicien en avionique sera promu au poste de mécanicien d'avions ou technicien en avionique (au prochain échelon de salaire le plus élevé) après avoir complété un examen pratique tel qu'imaginé conjointement par la Compagnie et le Syndicat.

Les aides mécaniciens d'avions ou aides-techniciens en avionique qui ont complété un cours de formation reconnu en entretien et réparation d'avions obtiendront un crédit de service en tant qu'aides-mécaniciens ou aides-techniciens en avionique de façon à leur permettre de passer l'examen pour obtenir la licence du ministère des Transports suite à trois (3) années ou plus de cours et d'expérience pratique, selon les règlements du ministère des Transports.

ARTICLE 19 POSTES, PRIMES DE POSTE ET INDEMNITÉS

- (a) Le quart du matin est constitué de huit (8) heures consécutives de travail régulier débutant entre 5 h et 7 h.
- (b) Le quart de jour est constitué de huit (8) heures consécutives de travail régulier débutant entre 7 h et 8 h 30.
- (c) Le quart de soir est constitué de huit (8) heures consécutives de travail régulier débutant entre 15 h et 17 h.
- (d) Le quart de nuit est constitué de huit (8) heures consécutives de travail régulier débutant entre 23 h et 1 h.
- (e) Une prime de quart de **cinquante cents (0,50 \$) de l'heure** sera payée à tous les employés travaillant entre 18 h et 8 h, mais une telle prime ne sera pas ajoutée au taux horaire aux fins du calcul des heures supplémentaires.
- (f) Les agents à la billetterie recevront une augmentation de **soixante-quinze cents (0,75 \$) de l'heure** de leur taux régulier lorsque le superviseur est en congé annuel ou de maladie, si ces derniers sont appelés par la Compagnie pour accomplir le travail du superviseur.
- (g) Le chef d'équipe recevra un dollar **et cinquante cents (1,50 \$)** de l'heure.

- (h) Le chef de section **ou agent principal** recevra **soixante-quinze cents (0,75 \$)** de l'heure **pour agir comme responsable de la base**.
- (i) Les employés d'entretien détenant un permis SCA recevront dix cents (0,10 \$) de plus de l'heure.

ARTICLE 20 RÉGIME DE RETRAITE

A. À partir du premier jour de janvier 2005, et pour la durée de la Convention, la Compagnie accepte d'effectuer des paiements au régime de retraite syndical-patronal de l'AIM au Canada (« le régime de retraite ») pour chaque employé travaillant dans une classe couverte **par** cette convention collective de la façon suivante :

1. Pour toutes les heures travaillées ou portion correspondante pour lesquelles un employé est rémunéré, la Compagnie effectuera une cotisation
 - (a) de **quinze cents (0,15 \$) de l'heure**, mais pas plus de **six dollars (6 \$)** par semaine pour tout employé donné (40 x taux horaire de cotisation).
 - (b) de **vingt cents (0,20 \$) de l'heure**, mais pas plus de **huit dollars (8 \$) par semaine pour tout employé donné (40 x taux horaire de cotisation) en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010**.
 - (c) de **vingt-cinq cents (0,25 \$) de l'heure**, mais pas plus de **dix dollars (10 \$) par semaine pour tout employé donné (40 x taux horaire de cotisation) en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011**.
2. Aux fins de cet article, chaque heure payée, de même que les heures des congés payés et autres heures pour lesquelles un employé est payé, conformément à la convention collective, doivent être calculées aux fins du paiement des cotisations.

3. Les cotisations pour les nouveaux employés, les employés temporaires, en période de probation, à temps partiel et à temps plein sont payables à compter du premier jour d'emploi.

B. La Compagnie et le Syndicat s'entendent également sur ce qui suit :

1. Les paiements au régime de retraite doivent être faits au nom du Régime de retraite patronal-syndical de l'AIM (Canada) qui a été créé au Canada sous la convention de fiducie datée du 1^{er} février 1970 et a été signé par la Compagnie et le Syndicat.
2. Le régime de retraite adopté par les syndic dudit régime doit, en tout temps, se plier aux exigences de la *Ontario Pension Benefits Act* et de la Loi de l'impôt sur le revenu de façon à permettre à la Compagnie de traiter, en tout temps, les cotisations au régime de retraite comme une déduction aux fins de l'impôt fédéral sur le revenu.
3. Toutes les cotisations doivent se faire au moment et de la manière exigée par les syndic et, ces derniers, auront l'autorité pour demander à un expert-comptable diplômé de procéder à la vérification des dossiers de la paie et des salaires de la Compagnie dans le but de déterminer l'exactitude des cotisations au régime de retraite.
4. Si la Compagnie néglige de faire ses cotisations au régime de retraite au plus tard le 15^e jour du mois suivant et qu'une telle négligence se poursuit pour un autre trente (30) jours ouvrables, elle sera tenue de payer les frais engagés lors du processus menant à la contrainte du paiement des cotisations, y compris des frais d'avocat raisonnables ainsi que les frais d'arbitrage.

- C.** Les parties reconnaissent également qu'aucune autre entente entre la Compagnie et le Syndicat relativement à la rente ou la retraite est en vigueur ou le sera durant la période couverte par la convention collective sans le consentement écrit du Régime de retraite patronal-syndical de l'AIM (Canada). Des copies signées du renouvellement ou du prolongement de l'entente seront rapidement fournies au bureau du régime de retraite et, si elles ne sont pas conformes à la Convention, elles peuvent être utilisées par les syndicats pour mettre fin à la participation de la Compagnie.
- D.** Il est entendu et accepté par les deux parties qu'au moment de faire ses cotisations au régime de retraite conformément à la convention collective et à la convention de fiducie, la Compagnie soit exempte de toute obligation en ce qui a trait au régime de retraite.

ARTICLE 21 DURÉE DE L'ENTENTE

21.01 La convention collective prend effet le 1^{er} jour de janvier **2008** et reste pleinement en vigueur jusqu'à minuit le 31^e jour de décembre **2011** suite à quoi elle se renouvellera elle-même d'année en année sauf notification écrite par l'une d'elles de son désir à l'autre de la modifier ou de mettre un terme à la convention **cent vingt** jours avant la date de son expiration de quelque année que ce soit. Dans ce dernier cas, la Convention restera pleinement en vigueur **jusqu'à la conclusion** d'une nouvelle convention.

Signée ce ____ jour de _____ 2009.

LABRADOR AIRWAYS LIMITED

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

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Liste d'arbitres

Cette lettre d'entente constitue « la liste » dont il est question à l'article 17.07 et a été insérée aux fins d'identification des personnes jugées acceptables par les parties pour agir en tant qu'arbitre et entendre des différends émanant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective et pour rendre une décision.

	<u>BUREAU</u>	<u>DOMICILE</u>
Ian Bruce	Classic Dept Memorial University St. John's 737-8113	26 Johnson Cres. St. John's 722-6645
John Scott	Philosophy Dept. Memorial University St. John's 737 8332 Télec. : 895 2496	Box 503 Tolt Road St. Philips, T.-N.-L. 895 3256
James Oakley	Halley Roberts Barry One Church Hill St. John's 726-6124	8 Princess Ann St. St. John's 753-6037

Signée pour les parties aux présentes ce __ jour de _____ 2009.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Équité en matière d'emploi

Les parties acceptent d'officialiser un comité formé d'un représentant du Syndicat (employé de la Compagnie) et d'un représentant de la direction pour étudier, mettre sur pied et promouvoir un programme d'équité en matière d'emploi.

Signée pour les parties aux présentes ce ___ jour de _____ 2009.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE N° 3

Retour au travail hâtif et sécuritaire

Les parties acceptent de former un comité composé de deux personnes, une provenant de la direction et l'autre du Syndicat (un employé de la Compagnie) pour mettre en œuvre le programme de retour au travail hâtif et sécuritaire.

Les membres du comité se rencontreront pour entamer le processus d'adoption du langage conformément à la loi.

Signée pour les parties aux présentes ce __ jour de _____ 2009.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL EMBAUCHÉS **APRÈS LE 1^{er} JANVIER 2006**

Le but de cette entente (supplémentaire à la convention collective entre les parties) est d'établir les conditions de travail spéciales applicables aux employés travaillant sur un tel horaire.

En conséquence, les parties aux présentes se sont entendues sur les modalités qui suivent, y compris les changements à la convention collective existante en ce qui a trait à l'horaire des employés à temps partiel.

I MODALITÉS QUI S'APPLIQUENT AUX HORAIRES DES POSTES À TEMPS PARTIEL

Point 1 - Application

Cet horaire s'appliquera aux membres de la section locale 927 qui doivent travailler à temps partiel.

Il est entendu par toutes les parties aux présentes que des problèmes n'ayant pas été traités dans cette lettre d'entente pourraient survenir dans le futur. Si une telle situation survenait, les parties acceptent de se rencontrer pour résoudre lesdits problèmes de façon à ne pas entraîner une hausse des coûts pour la Compagnie.

II MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION COLLECTIVE

La Compagnie et le Syndicat acceptent, par la présente, que les articles de la convention collective qui suivent ne s'appliquent pas aux employés couverts par la Convention, c.-à-d. aux employés à temps partiel :

- i) article 5.02
- ii) article 5.03
- iii) article 5.04

- iv) article 5.05
- v) article 5.06
- vi) article 5.13
- vii) article 6.01 (4)
- viii) article 6.01 (5)
- ix) article 6.02 (2)
- x) article 6.02 (5)

Toutefois, les dispositions spéciales qui suivent s'appliqueront à ces employés comme si elles étaient incluses dans ladite convention collective :

A) Article 5.01 – Heures de travail

La semaine normale d'opération pour les employés à temps partiel sera composée de sept (7) jours et la journée normale de travail sera d'au moins trois (3) heures et d'au plus douze (12).

- B)** Les employés à temps partiel actuels qui travaillent moins de trente (30) heures par semaine auront droit à deux (2) jours consécutifs de congé par semaine. Toutefois, lorsqu'il n'est pas possible de prévoir deux jours consécutifs de congé sans frais additionnels pour la Compagnie, cette dernière et l'employé visé s'entendront pour prévoir un jour de congé à la fois.

Les employés à temps partiel embauchés après le 1^{er} janvier 2006 auront droit à un (1) jour de congé par semaine.

C) Article 5.02 - Heures de travail – Horaire des postes à temps partiel

Les employés affectés à un horaire à temps partiel devront travailler avec des employés à temps plein de façon à conserver un horaire d'opérations de sept (7) jours. Si un employé à temps partiel est appelé au travail avant le début de son quart ou en dehors dudit quart de travail, ce dernier sera payé un minimum de trois (3) heures au taux des heures normales.

D) Article 6.01 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires payées au taux régulier de l'employé majoré de cinquante pour cent (50 %) le seront dans les situations qui suivent :

1. Pour les huit (8) heures premières travaillées en surplus et à la suite d'un quart de travail prévu (minimum de 8 heures et maximum de 12 heures);
2. Pour les huit (8) heures premières travaillées ou quart de travail requis (selon le plus élevé) lors de tout jour de congé prévu sauf si prévu autrement;
3. Pour toutes les heures travaillées en sus de huit (8) heures ou du quart de travail prévu (selon le plus élevé) et suite à un quart de travail prévu après quarante (40) heures dans une période d'une semaine (du dimanche au samedi);
4. **Un quart de travail à temps partiel peut être prolongé sans un avis de vingt-quatre (24) heures. Toutefois, les heures supplémentaires seront payées après douze (12) heures dans une journée ou quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine de sept (7) jours.**

E) Article 6.02

Les heures supplémentaires payées au taux régulier de l'employé majoré de cent pour cent (100 %) le seront dans les situations qui suivent :

1. Pour toutes les heures travaillées en sus de huit (8) heures ou du quart de travail prévu (selon le plus élevé) lors d'un jour férié.

F) Article 11.01 – Congé de maladie

Les employés ont le droit d'accumuler ½ journée de maladie pour chaque mois civil jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) heures par année.

COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

Les parties acceptent de mettre sur pied un comité patronal-syndical avec un représentant provenant de chaque division. Il est entendu qu'une réunion peut avoir lieu avec un total de trois (3) représentants des employés et trois (3) représentants de la Compagnie et que les membres de ce comité se rencontreront au moins trois (3) fois par année ou plus souvent si le besoin se fait sentir.

PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE DES SALAIRES

La Compagnie se réserve le droit de faire avancer un employé dans l'échelle des salaires. Toutefois, lorsqu'un tel cas se présente, le comité patronal-syndical doit être consulté.