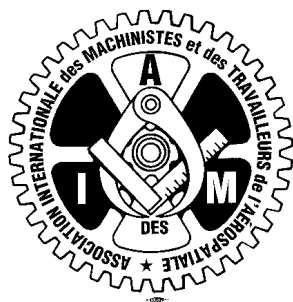


CONVENTION COLLECTIVE

entre

CAFAS ULC

et



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

représentée par

**DISTRICT 140
au nom de la section locale 2301**

Du 1^{er} octobre 2008 au 30 septembre 2012

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	1
ARTICLE 3	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	2
ARTICLE 4	GRÈVE OU LOCK-OUT.....	4
ARTICLE 5	HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	4
ARTICLE 6	JOURS FÉRIÉS.....	17
ARTICLE 7	CONGÉ DE DEUIL.....	20
ARTICLE 8	FONCTIONS DE JURÉ.....	20
ARTICLE 9	CONGÉ SANS SOLDE.....	21
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	23
ARTICLE 11	DISCRIMINATION.....	27
ARTICLE 12	RÉPRIMANDE, CONGÉDIEMENT ET SUSPENSION.....	28
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	28
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES.....	31
ARTICLE 15	PROMOTION OU DOTATION EN PERSONNEL.....	33
ARTICLE 16	NETTOYAGE DES RÉSERVOIRS.....	42
ARTICLE 17	TABLEAUX D’AFFICHAGE SYNDICAUX.....	42
ARTICLE 18	ASSURANCE-GROUPE ET ASSURANCE- MALADIE COMPLÉMENTAIRE.....	42
ARTICLE 19	RÈGLEMENTS.....	49
ARTICLE 20	FRAIS DE STATIONNEMENT.....	49
ARTICLE 21	HORLOGE DE POINTAGE.....	50
ARTICLE 22	GÉNÉRALITÉS.....	50
ARTICLE 23	SALAIRES.....	50
ARTICLE 24	OBLIGATION DU SUCCESSEUR.....	51
ARTICLE 25	EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	51
ARTICLE 26	RÉGIME DE RETRAITE.....	52
ARTICLE 27	JOUR DE PAIE.....	53

ARTICLE 28	AMBULANCE ST-JEAN	53
ARTICLE 29	MATÉRIEL DE PREMIERS SOINS.....	53
ARTICLE 30	COMITÉ DE SÉCURITÉ.....	53
ARTICLE 31	OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU GOUVERNEMENT	60
ARTICLE 32	CAISSE D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT.....	61
ARTICLE 33	GÉNÉRALITÉS	61
ARTICLE 34	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	64
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION.....	67
ANNEXE 1 - SALAIRES.....		69
LETTRE D'ENTENTE N^o 2		73

TABLE DES MATIÈRES
(dans l'ordre alphabétique)

	PAGE
AMBULANCE ST-JEAN	52
ANCIENNETÉ.....	23
ASSURANCE-GROUPE ET ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE.....	42
CAISSE D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT	60
COMITÉ DE SÉCURITÉ	53
CONGÉ DE DEUIL	20
CONGÉ SANS SOLDE	21
CONVENTION	1
DISCRIMINATION.....	27
DURÉE DE LA CONVENTION.....	66
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	64
EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	51
FONCTIONS DE JURÉ.....	20
FRAIS DE STATIONNEMENT.....	49
GÉNÉRALITÉS	50
GÉNÉRALITÉS	60
GRÈVE OU LOCK-OUT.....	4
HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	4
HORLOGE DE POINTAGE.....	50
JOUR DE PAIE	52
JOURS FÉRIÉS.....	17
MATÉRIEL DE PREMIERS SOINS	53
NETTOYAGE DES RÉSERVOIRS	42
OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU GOUVERNEMENT	60
OBLIGATIONS DU SUCCESSEUR.....	50
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	28
PROMOTION OU DOTATION EN PERSONNEL	33
RECONNAISSANCE SYNDICALE	1

TABLE DES MATIÈRES (suite)

RÉGIME DE RETRAITE	51
RÈGLEMENTS	49
RÉPRIMANDE, CONGÉDIEMENT ET SUSPENSION	28
SALAIRES	50
SALAIRES (ANNEXE 1)	68
SÉCURITÉ SYNDICALE	2
TABLEAUX D’AFFICHAGE SYNDICAUX	42
VACANCES ANNUELLES	31
Lettre d’entente n° 2	72

ARTICLE 1 CONVENTION

Cette Convention intervenue ce 1^{er} jour du mois d'octobre **2008** entre CAFAS ULC d'une part, et le District 140 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, au nom de la section locale 2301 d'autre part, est prolongée dans toutes ses dispositions et conditions jusqu'au 30 septembre **2012**, exception faite des modifications ou révisions spécifiques qui y auront été apportées.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 a) La Compagnie reconnaît le Syndicat (District 140) comme l'agent de négociation collective pour le personnel d'avitaillement et d'entretien de l'avitaillement à son service aux aéroports internationaux de Montréal, c.-à-d. à Dorval et à Mirabel, et ce peu importe les conditions de travail.

b) La Compagnie accepte également de reconnaître le District 140 et la section locale 2301 de l'AIMTA pour le personnel affecté aux travaux de PTV et de manutention au sol reliés à l'aviation aux aéroports de Dorval et de Mirabel. La Compagnie se réserve le droit d'établir les conditions économiques pour les trois (3) premières années. Ces conditions seront couvertes par une Convention de travail distincte pour chaque contrat commercial additionnel.

2.02 a) Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif d'administrer et de gérer ses affaires, ce qui comprend notamment la direction et la surveillance de ses employés, l'établissement des conditions de travail, l'embauche, la promotion et la rétrogradation des employés, ainsi que l'application de mesures disciplinaires ou le congédiement pour motif valable. Ces interventions sont assujetties aux dispositions de la présente Convention et sont appliquées en tout temps de manière juste et raisonnable.

b) Dans des conditions normales d'exploitation, les superviseurs ne doivent effectuer aucune des tâches visées par cette Convention, sauf pour des raisons de formation ou d'assistance à un employé lors du branchement pour l'avitaillement en carburant. En situation d'urgence, les superviseurs pourront effectuer les tâches visées par cette Convention dans la mesure où cela est nécessaire pour remédier à la situation. La Compagnie examinera la fréquence et les motifs de ces occurrences lors des réunions patronales/syndicales mensuelles. En cas d'abus de la présente disposition, deux (2) heures de salaire au taux régulier seront payées en compensation de chaque infraction à l'employé le plus admissible.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01** Tous les employés doivent devenir membres du Syndicat à la date d'embauche et demeurer membres en règle par la suite. Un employé qui cesse d'être membre en règle du Syndicat ne sera plus considéré comme admissible à l'emploi et, à la suite d'un préavis écrit de deux (2) semaines transmis à la Compagnie, il sera congédié.
- 3.02** La Compagnie consent à prélever, sur une base hebdomadaire, les cotisations syndicales sur la paie des employés; ces prélèvements commenceront à la première période de paie.
- 3.03** Le montant prélevé sera égal aux cotisations syndicales régulières et n'inclura pas les droits d'adhésion, les amendes ou les contributions syndicales spéciales.
- 3.04** La Compagnie devra remettre au Syndicat (District 140) le montant des cotisations prélevées sur la paie, accompagné d'un état de compte des prélèvements dans l'ordre alphabétique et par statut c.-à-d. CSST, maladie, congé autorisé, etc. au plus tard quinze (15) jours suivant le prélèvement.

L'employeur devra retenir les montants déduits du salaire des employés, séparément et à part de ses propres deniers pour le Syndicat et ses membres. Ces montants seront la propriété du Syndicat.

- 3.05** La Compagnie ne sera pas tenue responsable, financièrement ou autrement par le Syndicat ou par un employé, du non-prélèvement des cotisations ou d'erreurs dans les prélèvements ou les remises. Toutefois, advenant une erreur dans le montant de tout prélèvement effectué sur la paie d'un employé, la Compagnie fera la correction en traitant directement avec l'employé, en cas d'erreur de la part de la Compagnie dans le montant de sa remise subséquente. La responsabilité de la Compagnie, quant à n'importe quel montant ou tous les montants prélevés en vertu des dispositions de cet article, se termine lors de la remise de ces montants au Syndicat.
- 3.06** Advenant une action en justice contre les parties aux présentes résultant de tout prélèvement à la source effectué ou à faire par la Compagnie aux termes du présent article de cette Convention, les deux parties devront coopérer entièrement dans la défense d'une telle action. Chaque partie paiera ses propres frais pour une telle défense; advenant par ailleurs qu'un avocat soit engagé par la Compagnie à la demande du Syndicat, ce dernier devra rembourser à la Compagnie les frais d'avocat ainsi encourus. Exception faite de la disposition précédente, le Syndicat exonérera la Compagnie de toute responsabilité quant aux pertes, dommages, coûts, créances, jugements ou dépenses encourus ou subis par le Syndicat relativement à tout prélèvement de cotisation sur la paie des employés.

- 3.07** Advenant qu'une disposition de cet article ou de cette Convention se révèle, pour quelque raison que ce soit, inexécutable ou contraire à la Loi, les parties aux présentes conviennent que cette disposition pourra être éliminée de la présente Convention, et que toutes les autres dispositions de cette Convention continueront d'être exécutoires. La disposition en question pourra être renégociée par les parties et réintégrée à la Convention après entente mutuelle.
- 3.08** La présente Convention ne peut être modifiée en tout ou en partie qu'à la suite d'une entente mutuelle entre les deux parties.
- 3.09** **Aux fins des négociations, le comité sera composé de trois (3) membres y compris le délégué d'atelier et deux (2) élus parmi l'ensemble des membres. La compagnie devra payer le salaire des membres du comité de négociation durant les négociations.**

ARTICLE 4 GRÈVE OU LOCK-OUT

- 4.01** Il est mutuellement convenu qu'il n'y aura pas d'arrêt de travail, de piquetage ou de lock-out pendant toute la durée de cette Convention. Advenant qu'un employé soit accusé par la Compagnie d'enfreindre les dispositions de cet article et qu'il soit congédié, son cas sera traité selon la procédure de règlement des griefs décrite dans cette Convention.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 5.01** Le présent article définit les heures de travail et la base de calcul des heures supplémentaires pour tous les travailleurs horaires.
- 5.02** a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures.

- b) Les employés d'entretien, les préposés au dépôt de carburant et **les chefs de file ravitailleurs** auront un horaire de travail 4/3; dix (10) heures par jour avec des congés rotatifs et une (1) fin de semaine sur trois (3) en congé, à moins que la Compagnie et le comité d'atelier syndical en conviennent autrement.
- c) Vingt-cinq pour cent (25 %) des ravitailleurs auront un horaire 4/3; dix (10) heures par jour avec des congés rotatifs et en congé une (1) fin de semaine sur trois (3), à moins que la Compagnie et le comité d'atelier syndical en conviennent autrement. Les ravitailleurs restants auront un horaire 5/2, à moins que la Compagnie et le comité d'atelier syndical en conviennent autrement, huit (8) heures par jour et en congés deux (2) fins de semaine consécutives (fin de semaine : vendredi, samedi, dimanche et lundi); tous les efforts seront déployés pour que la majorité des ravitailleurs aient congé le samedi et le dimanche à moins que la Compagnie et le comité d'atelier syndical en conviennent autrement.

- 5.03** a) En cas d'heures supplémentaires approuvées au préalable par le superviseur d'un employé, toutes les heures travaillées en sus de dix (10) heures par jour (pour les employés sur un horaire 4/3) et huit (8) heures par jour (pour un employé sur un horaire de 5/2) seront considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) et/ou au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %), selon ce qui est pertinent.

- b) Tout employé qui travaille seize (16) heures ou plus au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures (consécutives ou interrompues) aura droit à une période de repos de sept (7) heures consécutives avant de reprendre le travail. S'il est tenu de reprendre le travail avant d'avoir pris sa période de repos, l'employé continuera d'être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il ait pris un repos de sept (7) heures consécutives. Si la Compagnie exige que l'employé prenne ce repos durant son quart de travail régulier, l'employé sera rémunéré pour cette période de repos à son taux horaire régulier.
- c) **La compagnie respectera l'usage voulant que, selon les besoins opérationnels, les employés sur des quarts de travail tardifs qui doivent effectuer des heures supplémentaires le lendemain matin puissent partir plus tôt, avec salaire, de façon à obtenir une période de repos de sept (7) heures.**

5.04 Si un employé doit reprendre le travail après avoir terminé ses heures quotidiennes normales ou est appelé au travail lors de son jour de congé, il aura droit à un minimum de quatre (4) heures de travail au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les quatre (4) **premières** heures et au taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) pour les heures subséquentes, sauf s'il demande à être relevé de ses fonctions avant d'avoir effectué quatre (4) heures de travail, auquel cas, il sera rémunéré pour le nombre d'heures de travail effectivement travaillées.

De façon à répondre aux horaires de vol spéciaux de l'Aéroport international de Mirabel, les conditions qui suivent s'appliquent.

Dans l'éventualité où un employé est rappelé au travail après avoir complété son quart de travail régulier ou s'il est appelé au travail lors de son jour de congé prévu pour une assignation de ravitaillement, il sera rémunéré un minimum de quatre (4) heures au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) et une (1) heure au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

Dans l'éventualité où un employé est rappelé une deuxième fois pour une assignation de ravitaillement au cours du même jour civil que le premier appel, il aura droit au paiement des employés sur appel plus une indemnité de kilométrage de son domicile à l'aéroport de Mirabel. Le ravitailleur désigné sur appel, sujet à la procédure de postulation décrite dans cette convention, sera normalement assigné au quart de jour.

Un ravitailleur sur appel recevra une augmentation de deux dollars (2 \$) de l'heure de son taux de salaire et se verra remettre un téléphone cellulaire pour les besoins des assignations de ravitaillement seulement

- 5.05**
- a) Un employé qui fait des heures supplémentaires (approuvées) après ses heures normales de travail aura droit au paiement minimum garanti d'une (1) heure de salaire au taux applicable.
 - b) Un employé, à qui on demande de faire des heures supplémentaires avant le début de son quart de travail, aura droit au paiement minimum garanti d'une (1) heure de salaire au taux applicable.
 - c) Un employé, tenu de se présenter au travail deux (2) heures ou moins avant le début normal de son quart de travail, aura droit au paiement minimum garanti de deux (2) heures de salaire au taux applicable.

d) Tout employé à qui l'on demande de faire des heures supplémentaires en conjugaison avec ces heures régulières de travail (avant ou après), sera rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les quatre (4) premières heures et au taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) pour le reste des heures supplémentaires effectuées.

5.06 Les employés ont droit à une période de dix (10) minutes pour se laver avant la fin de leur quart. Advenant qu'un employé manque plus d'une (1) telle période par semaine pour une raison autorisée, il aura droit au paiement de quinze (15) minutes au taux régulier pour chaque période manquée. S'il se révèle, lors des réunions patronales-syndicales mensuelles, que ces incidents se produisent de façon répétitive et abusive, une compensation de quinze (15) minutes au taux des heures supplémentaires sera accordée pour chaque incident.

5.07 Un employé qui effectue plus de quatre (4) heures supplémentaires aura droit à une période de trente (30) minutes payée. La Compagnie devra de plus lui remettre un chèque-restaurant de **douze dollars (12,00 \$)**. **À compter du 1^{er} octobre 2010, le chèque-restaurant augmentera à treize dollars (13,00 \$)**.

5.08 Un employé qui refuse des heures supplémentaires qui lui sont offertes verra ces heures enregistrées à son nom comme des heures supplémentaires travaillées jusqu'au maximum de ses heures régulières au cours d'une journée donnée. Les registres des heures supplémentaires seront mis à la disposition des employés pour vérification.

5.09 a) Cet article a pour but de déterminer à l'avance les employés visés par l'attribution des heures supplémentaires et d'assurer une répartition équitable de ces heures.

- b) Le superviseur devra proposer les heures supplémentaires approximativement deux (2) heures avant la fin du quart de travail. Si l'employé sollicité ne peut donner une réponse immédiate, il sera considéré avoir refusé.
- c) Les employés ont le droit de refuser de faire des heures supplémentaires et leur refus n'affecte en rien leurs droits à des heures supplémentaires par la suite, selon leur position respective sur la liste maîtresse des heures supplémentaires.
- d) Des registres des heures supplémentaires seront maintenus séparément par la Compagnie pour chacune des classifications, sur une base trimestrielle commençant le 1^{er} dimanche du mois d'octobre.

e) **Admissibilité :**

Les employés deviennent admissibles aux heures supplémentaires s'ils ont le plus petit nombre d'heures supplémentaires travaillées ou enregistrées comme telles au cours de la période trimestrielle et font partie de l'une des catégories énumérées ci-après. En cas d'égalité, l'attribution des heures supplémentaires se fera en fonction de l'ancienneté dans la classification.

Section n° 1 :

- i) L'employé le plus admissible terminant son quart.
- ii) L'employé le plus admissible devant commencer son quart, pourvu que celui-ci n'ait pas fait d'heures supplémentaires lors de son dernier quart, sauf pour les classifications chef de file et chef de file suppléant.
- iii) L'employé le plus admissible devant travailler cette journée-là.
- iv) L'employé le plus admissible en congé.

Section n° 2 :

Le plus petit nombre d'heures supplémentaires travaillées ou enregistrées comme telles au cours d'un trimestre d'heures supplémentaires.

- f) Les superviseurs ont l'obligation de s'assurer qu'un employé admissible n'est pas renvoyé chez lui avant un employé moins admissible. Le délégué syndical en devoir ou un employé désigné doit examiner la feuille d'heures supplémentaires et la signer pour confirmer qu'il en a pris connaissance.
- g) Tout employé qui accepte d'agir comme « superviseur suppléant » se verra imputer le nombre maximum d'heures supplémentaires enregistrées pour tous les employés de sa classification à compter de la date d'entrée en vigueur de cette promotion et jusqu'à la date de son retour à sa classification normale.

- h) Les ravitailleurs remplissant les fonctions « d'employés d'entretien » ou de « préposés au dépôt de carburant » se verront imputer les heures supplémentaires de l'employé d'entretien ou du préposé au dépôt de carburant ayant le plus d'ancienneté lors du transfert. Toutes les heures supplémentaires travaillées et/ou imputées à un ravitailleur travaillant comme employé d'entretien ou préposé au dépôt de carburant seront incorporées à son dossier trimestriel d'heures supplémentaires lors de son retour à sa classification de ravitailleur. Les préposés au dépôt de carburant remplissant temporairement les fonctions « d'employés d'entretien » se verront imputer les heures supplémentaires des « employés d'entretien » ayant le plus d'ancienneté lors du transfert. Toutes les heures supplémentaires travaillées et/ou imputées à un préposé au dépôt de carburant travaillant comme employé d'entretien temporaire seront incorporées à son dossier trimestriel d'heures supplémentaires lors de son retour à sa classification de préposé au dépôt de carburant.
- i) S'il est nécessaire de faire des heures supplémentaires à Mirabel après minuit pour une période de trois (3) heures ou moins, c'est la dernière équipe à terminer son quart de travail qui devra être sollicitée la première.
- j) Un employé en congé de maladie doit effectuer un quart de travail régulier avant d'être invité à faire des heures supplémentaires.

Note : Aux fins de cet article, tous les quarts de travail du matin sont considérés comme ne faisant qu'un.

Tous les quarts de travail d'après-midi sont considérés comme ne faisant qu'un.

Tous les quarts de travail de nuit sont considérés comme ne faisant qu'un.

- 5.10** a) L'offre d'heures supplémentaires par téléphone se fera uniquement au numéro de téléphone que l'employé aura fourni, tel qu'il apparaît au répertoire téléphonique des heures supplémentaires du superviseur. Aucun autre numéro de téléphone ne sera utilisé.
- b) Il incombe à l'employé de s'assurer que son numéro de téléphone est correctement inscrit dans le répertoire susmentionné. Tout employé peut faire enlever son numéro de téléphone du répertoire en tout temps; il ne pourra toutefois pas faire réinscrire son numéro avant le début de la prochaine « feuille maîtresse » de sa classification.
- c) Un employé qui fait des heures supplémentaires doit terminer à l'heure indiquée par son superviseur. S'il termine plus tôt qu'un employé moins admissible, il se verra imputer les heures supplémentaires initialement prévues, jusqu'à l'heure de départ indiquée par le superviseur.
- d) Exigence des heures supplémentaires d'une (1) heure ou moins : aucune procédure de supplantation ne doit être entreprise si l'opération d'avitaillement de l'aéronef est en cours. Elle pourra toutefois l'être si l'opération d'avitaillement en carburant n'est pas commencée.
- e) Les procédures d'imputation des heures supplémentaires s'appliquent en tout temps, sauf dans le cas d'employés en congé de deuil ou victimes d'accidents relevant de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST).

- f) Advenant que la Compagnie contrevienne aux dispositions de cette Convention dans l'attribution des heures supplémentaires, elle devra payer à l'employé admissible lésé le nombre d'heures équivalent, au taux régulier.

5.11 Indemnisation des accidentés du travail

- a) Advenant qu'un employé soit blessé ou contracte une maladie professionnelle durant son quart de travail normal et que le médecin le renvoie chez lui, il sera payé pour toute la durée de son quart de travail.
- b) Dans le cas où un employé est tenu de se présenter à une consultation médicale à la demande du médecin de la Compagnie, d'un hôpital, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec ou du médecin traitant de l'employé, relativement à un accident survenu au travail, la Compagnie accordera à l'employé le temps nécessaire sans perte de salaire si cette consultation a lieu durant ses heures régulières de travail. L'employé devra présenter les preuves exigées par la Compagnie, et toute indemnisation qu'il pourrait recevoir ultérieurement sera déduite des heures payées.
- c) Tout employé qui doit s'absenter en raison d'un accident de travail indemnisé par la CSST continuera d'être payé par la compagnie à son taux hebdomadaire normal (avec déduction applicable) pour les deux (2) premières semaines d'absence dans une année civile. Il est convenu que la Compagnie absorbera la différence entre le montant payé par la CSST et son taux hebdomadaire normal durant cette période de deux (2) semaines.

Tout employé qui doit s'absenter en raison d'un accident de travail sera rémunéré par la Compagnie pour les deux (2) premières semaines d'absence lors des deux (2) prochains jours de paie normalement prévus, à condition de signaler cet accident selon les modalités prévues.

d) Si la période de vacances prévue de l'employé survient durant un congé de maladie ou d'accident prolongé indemnisé par la CSST, ladite période de vacances sera reportée à une date ultérieure au retour de l'employé. La date de ces vacances devra faire l'objet d'une entente mutuelle entre la Compagnie, le comité d'atelier et l'employé.

5.12 Tout employé régulier à temps plein a droit à une période de repas de trente (30) minutes, devant être prise entre le début de la troisième (3^e) heure et la fin de la sixième (6^e) heure. Les cas d'interruption des périodes de repas sont examinés lors des réunions patronales-syndicales mensuelles. S'il s'avère que ces interruptions sont abusives, chaque incident sera compensé par le paiement de trente (30) minutes au taux régulier.

5.13 a) Les employés ont des quarts de travail fixes et des jours de congé rotatifs, sauf les employés de la classification chef de file d'entretien **et chef de file du dépôt de carburant**, dont les quarts de travail et les jours de congé sont fixes.

b) La Compagnie **permettra** à un employé qui en fait la demande de changer de quart pour une journée avec un autre employé, à condition que le changement proposé se fasse dans la même période de deux (2) semaines civiles et n'entraîne aucun paiement d'heures supplémentaires ni changement de prime.

c) Sous réserve de l'approbation de la Compagnie, il sera permis à un employé de changer de jour de congé ou de quart de travail avec un autre employé. Il est entendu qu'un tel échange doit se faire dans une même période de deux (2) semaines civiles. Les employés participant à un tel échange ne seront pas invités à faire des heures supplémentaires avant que tous les autres employés aient été sollicités et aient refusé, et pourvu que l'exécution de ces heures supplémentaires ne contrevienne pas à l'article 5.03 b).

5.14 a) Il y aura, deux (2) fois l'an, une postulation générale permettant aux employés d'exercer leur choix de quart de travail en fonction de leur ancienneté dans leur classification. Les classifications de ravitailleurs, préposés au dépôt de carburant, employés d'entretien, chefs de file et chefs de file suppléants feront l'objet d'une deuxième ronde de postulation. Ces postulations seront en vigueur le premier dimanche du mois de mai et le premier dimanche du mois de novembre de chaque année. Préalablement à l'affichage des feuilles de postulation, l'horaire de travail final et approuvé sera affiché durant cinq (5) jours. Les feuilles de postulation seront assujetties aux dispositions de l'article 15.01. Une photocopie des feuilles de postulation remplies sera remise au président du Syndicat lorsqu'elles seront retirées du lieu d'affichage ou à la clôture des postulations.

b) Le président du Syndicat et le président d'atelier seront affectés au quart de jour, à moins d'entente contraire intervenue entre le président du Syndicat et le chef d'escale.

5.15 a) À moins que des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent, la Compagnie devra donner un préavis d'au moins soixante-douze (72) heures en cas de changement de quart d'un employé.

- b) La Compagnie ne doit apporter aucun changement aux horaires de travail sans en avoir avisé par écrit le président du Syndicat et le président d'atelier, au moins soixante-douze (72) heures avant l'entrée en vigueur des nouveaux horaires de travail, et sans avoir donné à ceux-ci l'occasion de discuter avec la Compagnie des objections ou suggestions susceptibles d'entraîner des modifications à l'horaire proposé, compte tenu de l'article 10.05.
- c) Un comité des horaires sera établi comprenant une représentation égale de la Compagnie et du Syndicat (section locale 2301), pour revoir tous les changements qui peuvent toucher les horaires de travail et y répondre. Les membres du comité se rencontreront sur une base régulière dans l'exercice de leurs fonctions, en respect des lignes indicatrices établies à l'article 5. Tout changement à l'horaire de travail doit recevoir l'assentiment du comité des horaires. La Compagnie autorisera deux (2) personnes sur les lieux de travail à raison d'une demi-journée chacun avec paie, en avril et en octobre.

5.16 a) Aucun employé n'a le droit de faire des heures supplémentaires durant la période d'essai de cent vingt (120) jours de travail, à moins qu'aucun employé permanent n'accepte de faire des heures supplémentaires.

- b) Les jours où ils travaillent à titre de chefs, les chefs de file et les chefs de file suppléants n'ont pas le droit de faire des heures supplémentaires dans la classification des ravitailleurs, sauf si aucun employé permanent de cette classification n'accepte de faire des heures supplémentaires ou s'il s'agit d'une situation d'urgence (à l'exclusion des jours de congé).
Note : Les chefs de file suppléants seront incorporés à la liste des heures supplémentaires des chefs de file (voir les règlements régissant les heures supplémentaires).

- c) Advenant qu'un chef de file permanent soit en congé de maladie prolongé ou en vacances, il sera remplacé par le chef de file suppléant appartenant au même quart de travail. Le poste du chef de file suppléant sera alors rempli par l'employé ayant postulé avec succès pour le remplacement des vacances.
- d) Admissibilité aux heures supplémentaires des chefs de file et chefs de file suppléants :
 - i) Chefs de file ou chefs de file suppléants terminant leur quart de travail
 - ii) Chefs de file ou chefs de file suppléants commençant leur quart de travail
 - iii) Chefs de file ou chefs de file suppléants en congé (celui ayant le plus d'ancienneté et le moins d'heures supplémentaires accumulées)

ARTICLE 6 JOURS FÉRIÉS

6.01 a) Tous les employés ont droit aux jours fériés suivants :

- Le Premier de l'an
- La fête du Patrimoine (18 février)
- Le Vendredi saint
- La Fête de la Reine/Fête de Dollard
- La Saint-Jean-Baptiste
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- Le jour de l'Action de grâces
- Le jour du Souvenir
- Le jour de Noël

- b) Les cinq (5) premiers jours fériés à partir du 1^{er} octobre de chaque année seront accumulés en congés payés à temps régulier et peuvent être combinés avec les vacances annuelles de l'employé. **Les employés doivent être prêts à choisir ces cinq (5) jours accumulés au plus tard le 18 février de chaque année.** Les jours fériés restant seront payés à temps régulier plus le taux majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures travaillées.

Quand un jour férié coïncide avec une journée de congé, dix (10) heures additionnelles à temps régulier seront payées aux employés qui travaillent sur un horaire 4/3 et huit (8) heures additionnelles à temps régulier seront payées aux employés qui travaillent sur un horaire 5/2.

- 6.02** a) Les employés tenus de travailler ou devant normalement travailler lors d'un jour férié seront payés au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures travaillées.
- b) La compagnie gardera en registre les jours fériés accumulés des employés, en heures, dans l'éventualité où un employé avec un horaire 4/3 change pour un horaire 5/2.
- c) Les employés **faisant** des heures supplémentaires lors de **tout** jour férié seront payés au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

6.03 Établissement des quarts de travail aux fins de la rémunération des jours fériés :

- a) Les quarts du matin auront droit au taux applicable aux jours fériés pour toutes les heures travaillées entre 0 h 1 et minuit de cette journée

- b) Les quarts d'après-midi auront droit au taux applicable aux jours fériés à partir de la fin du quart de travail de la veille du jour férié jusqu'à la fin du quart de travail du jour férié

Exemple : Les employés devant travailler de 13 h 30 à 21 h 30 un vendredi férié auront droit au taux applicable aux jours fériés pour les heures travaillées entre 21 h 30 le jeudi et 21 h 30 le vendredi. Un employé devant travailler normalement de 13 h 30 à 21 h 30 le jeudi fait trois (3) heures supplémentaires; il est payé au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour lesdites heures. Il travaille ensuite de 13 h 30 à 21 h 30 le vendredi, puis fait encore trois (3) heures supplémentaires; ces trois (3) heures supplémentaires seront payées au taux normal des heures supplémentaires.

- c) Les quarts de nuit ont droit au taux applicable aux jours fériés pour toutes les heures travaillées durant une période de vingt-quatre (24) heures commençant au début du quart normal de travail.

Exemple : Le quart de travail commence à 22 h le jeudi et le vendredi est un jour férié. L'employé aura droit au taux applicable au jour férié pour toutes les heures travaillées jusqu'à 22 h le vendredi.

- 6.04** Si un jour férié survient durant les vacances d'un employé, cet employé pourra remplacer ce jour de fête légale par le jour précédant le début de ses vacances ou par le jour suivant immédiatement ses vacances, en guise et lieu d'un tel jour férié conformément à l'article 6.01 b). Il devra faire ce choix au moment où il sélectionne la période de vacances et en aviser le représentant patronal responsable de l'horaire des vacances.

ARTICLE 7 CONGÉ DE DEUIL

7.01 Advenant un décès dans la famille immédiate de l'employé (frère, soeur, grands-parents de l'employé ou de son conjoint de fait), l'employé pourra prendre les trois (3) jours suivants de congé, sans perte de salaire.

Advenant le décès de son conjoint de fait **de son père, de sa mère, du tuteur légal** ou d'un de ses enfants, l'employé pourra prendre la semaine suivante de congé, avec rémunération (selon la semaine de paie en vigueur). Si l'employé le désire, il peut se prévaloir de cinq (5) jours de congé supplémentaires, prélevés sur ses vacances.

Advenant le décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, l'employé aura droit à un jour supplémentaire de congé sans perte de salaire s'il doit travailler le jour des funérailles.

En outre, si l'employé est averti au travail du décès d'un membre de sa famille immédiate, il sera relevé immédiatement de ses fonctions et payé pour le reste de cette journée de travail. Cette journée ne sera pas comptabilisée comme un jour de congé aux fins du présent article.

ARTICLE 8 FONCTIONS DE JURÉ

8.01 Les employés recevant une assignation à témoigner ou tenus de servir comme jurés recevront de la Compagnie la différence entre le montant qui leur est accordé pour un tel service et le salaire d'une journée normale de travail.

8.02 a) Un employé recevant une assignation à comparaître en cour aura droit à un congé sans solde.

ARTICLE 9 CONGÉ SANS SOLDE

9.01 Sur demande écrite présentée au moins soixante-douze (72) heures à l'avance, lorsque cela est possible, la Compagnie accordera un congé sans solde aux délégués syndicaux dont le nombre ne doit pas dépasser cinq (5). Ces congés sans solde, pour devoirs syndicaux, ne doivent pas dépasser cent cinquante (150) jours ouvrables par année. Advenant la nécessité, pendant la durée de cette Convention collective, d'excéder les cent cinquante (150) jours ouvrables précités, la Compagnie et le Syndicat se réuniront pour négocier des jours additionnels. L'ancienneté des employés en congé autorisé s'accumulera durant un tel congé.

Un congé sans solde, pour motif jugé acceptable par la Compagnie, peut aussi être accordé aux employés comptant au moins une (1) année de service.

Tout employé en congé sans solde, qui se livre à une autre activité rémunérée durant ledit congé, sera passible de recevoir une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

Toute demande de congé sans solde, présentée par un employé, devra être adressée par écrit au **directeur général** au moins une (1) semaine à l'avance c.-a-d. sept (7) jours civils et la décision d'accorder ce congé est laissée à l'entière discrétion de la Compagnie.

9.02 Un congé sans solde avec accumulation d'ancienneté sera accordé à un employé afin de lui permettre d'accepter une charge publique électorale et/ou un poste syndical nécessitant un tel congé.

La durée de ce congé sera limitée à la période maximum établie de douze (12) mois, plus possibilité de prolongation.

Tout employé qui perd son permis de conduire obtiendra un congé autorisé d'une durée pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) mois et conservera son assurance en cas de décès ou de mutilation par accident.

- 9.03** Un congé sans solde avec accumulation d'ancienneté sera accordé, à la discrétion de la Compagnie, à un employé comptant au moins deux (2) années ininterrompues de service qui désire s'inscrire à un programme à temps plein dans un établissement d'enseignement reconnu; un tel congé sera limité à la durée d'une année scolaire complète, plus une (1) semaine.

Congé parental

La compagnie se conformera aux lois canadiennes fédérales et provinciales applicables en ce qui a trait au congé de paternité. La compagnie ne s'opposera pas à ce qu'un employé divise une fois le congé de paternité de cinq (5) semaines par ex. une (1) semaine et quatre (4) semaines. La compagnie doit être avisée deux (2) semaines avant la date d'accouchement ou d'adoption.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Les nouveaux employés seront en période **d’essai** durant les **cent-vingt (120) premiers jours de service (960 heures régulières travaillées et prévues à l’horaire)**, excluant les journées d'absence pour maladie ou accident du travail (p. ex. cas couverts par la CSST). Durant cette période **d’essai**, toutes les dispositions de cette Convention, à l'exception des articles 13 et 18, s'appliqueront à ces employés, qui ne pourront pas être congédiés par la Compagnie, sauf pour motif valable. Au terme de la période **d’essai**, l'ancienneté sera établie à partir de la date d'embauche par la Compagnie dans une classification particulière. **La compagnie émettra une liste d’ancienneté par classification sur une base trimestrielle.**

10.02 a) Il y a huit (8) classifications :

Chefs de file ravitailleurs, chefs de file ravitailleurs suppléants, ravitailleurs, chefs de file des employés d'entretien, employés d’entretien, chefs de file des préposés au dépôt de carburant, chefs de file suppléants des préposés au dépôt de carburant, préposés au dépôt de carburant.

Si, à la suite des postulations pour les quarts de travail, un employé inscrit à la liste des chefs de file ou des chefs de file suppléants est le candidat choisi comme ravitailleur ou employé d'entretien, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté des chefs de file ou des chefs de file suppléants.

De plus, si un chef de file ou un chef de file suppléant donne sa démission, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté des chefs de file ou des chefs de file suppléants et il perdra ses droits d'ancienneté dans cette classification.

Lorsqu'un poste devient vacant dans la classification de chefs de file, la préférence sera accordée aux employés inscrits à ce moment sur la liste d'ancienneté des chefs de file suppléants, en fonction des états de service à ce poste.

Un employé qui passe d'une classification à une autre aura le droit de revenir à sa classification antérieure en tout temps, dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours, sans aucune perte d'ancienneté accumulée.

La compagnie a le droit de retourner un employé à son ancienne classification dans l'éventualité où ce dernier ne satisfait pas les besoins opérationnels.

Les heures normales de travail seront utilisées pour déterminer l'ancienneté du statut de temps plein d'un employé à temps partiel qui devient temps plein.

- b) Un employé permanent qui passe d'une classification à une autre conserve et accumule de l'ancienneté dans sa classification initiale. L'ancienneté conservée et accumulée en vertu de la présente disposition n'est valide qu'en cas de mise à pied.

Il est en outre convenu qu'un employé qui passe à une nouvelle classification y accumule de l'ancienneté à compter de la date de son transfert. Tous les transferts d'une classification à une autre sont régis par l'existence de postes vacants et conformément aux termes de l'article 15 de la présente Convention.

- c) Advenant la nécessité d'embaucher des préposés au dépôt de carburant à Mirabel, les parties à la présente Convention se réuniront pour discuter de l'établissement de cette classification.

10.03 L'ancienneté au sein de la classification servira à déterminer le quart de travail de l'employé; elle servira également de critère en cas de réduction des effectifs qui se fera par ordre inverse d'ancienneté ou de rappel subséquent au travail qui se fera par ordre d'ancienneté.

10.04 a) Les employés devront choisir leur période de vacances annuelles en fonction de leurs états de service au sein de l'unité de négociation.

b) L'ancienneté au sein de l'entreprise servira à déterminer les droits de vacances accumulés ou autres droits fondés sur la durée totale de service.

10.05 a) Advenant la nécessité de procéder à des mises à pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant. Cependant, la Compagnie prendra en considération le cumul d'ancienneté d'entreprise de l'employé, si celui-ci a travaillé dans une autre classification avant la mise à pied prévue dans sa classification actuelle, et il est convenu que la Compagnie donnera, aux employés concernés ayant plus de **cent vingt (120)** jours de service (**960 heures régulières prévues à l'horaire**) auprès de la Compagnie, un préavis de deux (2) semaines civiles ou la rémunération compensatrice équivalente. Par ailleurs, si l'arrêt de travail est occasionné par des circonstances indépendantes de la volonté de la Compagnie, celle-ci pourra donner un préavis de vingt-quatre (24) heures aux employés concernés.

Les employés permanents de toutes les classifications qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté depuis le 1^{er} octobre 1986, ne seront pas mis à pied ou inscrits sur la liste des mises en disponibilité tant que la Compagnie continuera à faire travailler des employés à temps partiel.

b) Advenant que la Compagnie licencie un employé comptant plus de douze (12) mois de service, cette dernière devra, à moins qu'il ne s'agisse d'un congédiement pour motif valable, payer à l'employé deux (2) jours de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service pour un minimum de cinq (5) jours.

10.06 Le président, le vice-président, le secrétaire-archiviste, le secrétaire-trésorier de la section locale, **le chef délégué syndical et le délégué syndical ayant le plus d'ancienneté à ce poste** dans chacune des classifications suivantes : - ravitailleurs et employés d'entretien - auront la priorité d'ancienneté dans ces classifications seulement dans le cas de mise à pied.

Le Syndicat fera parvenir à la Compagnie, en janvier de chaque année, la liste des noms des membres précités, et l'avisera de tout changement pouvant être apporté à cette liste au cours de l'année.

La Compagnie fournira un bureau qui servira aux affaires syndicales ainsi qu'au vice-président du comité de sécurité du syndicat. Le président d'atelier pourra utiliser la dernière heure de son quart de travail pour affaires syndicales. Cette heure sera payée par la Compagnie.

10.07 Le rappel au travail se fera en fonction de l'ancienneté de classification, par l'envoi d'un avis par courrier recommandé à la dernière adresse de l'employé mis à pied, dans un délai limite de quatre (4) ans suivant la mise à pied. À défaut de se présenter au travail dans les quinze (15) jours civils suivant l'envoi postal de cet avis, l'employé perdra ses droits de rappel et son ancienneté. Le Syndicat doit recevoir une copie de cet avis.

10.08 Un employé promu à un poste de direction à titre d'essai demeurera au sein de l'unité de négociation et la Compagnie continuera de déduire les cotisations syndicales. **Une telle promotion aura lieu en cas de remplacement pour cause de maladie ou de vacances annuelles.** L'employé continuera à conserver et accumuler de l'ancienneté en vertu de la présente Convention pendant une période de **1400 heures par année civile.** Si l'employé continue d'occuper ce poste à l'échéance de cette période, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté de l'unité de négociation. **Dans l'éventualité où aucun candidat qualifié ne postule, la compagnie peut augmenter les heures pour couvrir les congés de maladie sur entente mutuelle entre les parties.**

Lorsque cela sera approprié, la Compagnie affichera un avis invitant les employés intéressés au poste de superviseur suppléant à poser leur candidature par écrit et à la faire parvenir au directeur général. La Compagnie établira quels employés possèdent les compétences nécessaires et, selon leur disponibilité, s'efforcera de donner aux employés intéressés l'occasion de se familiariser avec ce poste.

10.09 Les employés promus dans une autre classification à **un poste permanent** continueront de conserver et d'accumuler de l'ancienneté dans leur classification antérieure et seront inscrits sur les deux listes d'ancienneté. La date d'entrée initiale dans une classification sera la date considérée aux fins de la liste d'ancienneté.

ARTICLE 11 DISCRIMINATION

La Compagnie s'engage à respecter les lois en vigueur en matière de discrimination.

ARTICLE 12 RÉPRIMANDE, CONGÉDIEMENT ET SUSPENSION

12.01 La Compagnie s'engage à ne congédier ou suspendre aucun employé possédant de l'ancienneté, sauf pour motif valable. La Compagnie s'engage en outre à aviser le Syndicat du renvoi ou de la suspension de tout employé possédant de l'ancienneté. Le Syndicat pourra avoir recours à la procédure de règlement des griefs, telle que décrite à l'article 13, si l'employé dépose un grief par écrit, et que le Syndicat estime que le renvoi ou la suspension n'est pas justifié.

En cas de réprimande adressée par écrit à un employé pour infraction à un règlement de la Compagnie, celle-ci éliminera ladite réprimande du dossier de l'employé après une période de deux (2) ans, pourvu que l'employé n'ait pas fait l'objet de nouvelles mesures disciplinaires ou réprimandes.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

13.01 Tout différend, tel que défini dans la présente Convention intervenue entre la Compagnie et les employés, sera réglé selon la procédure décrite dans cet article.

13.02 Un différend est défini comme une controverse suscitée par l'une ou l'autre des situations suivantes : toute question concernant l'interprétation, l'application, l'exécution ou le non-respect des dispositions de cette convention.

13.03 a) Étape n° 1 - tout différend doit faire l'objet de discussions entre le superviseur, le délégué syndical et, au besoin, l'employé concerné, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la prise de connaissance, par l'employé, des faits à l'origine du grief. Le superviseur examinera le différend et donnera sa réponse au délégué syndical dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

- b) Étape n° 2 - si le différend n'est pas réglé à l'étape n° 1, un grief sera présenté par écrit au directeur adjoint ou au superviseur en chef dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réponse reçue à l'étape n° 1. Le Syndicat examinera le grief et donnera une réponse dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- c) Étape n° 3 - si le grief n'est pas réglé, il sera soumis au **directeur général** dans les trois (3) jours **de travail** suivant la réponse reçue à l'étape n° 2. Celui-ci examinera le grief conjointement avec le Syndicat et fera connaître sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables. Si le différend n'est toujours pas réglé, il pourra être soumis à l'arbitrage. Les deux parties peuvent convenir de ne pas tenir compte des délais prévus aux étapes précitées.
- d) La Compagnie doit justifier sa réponse à toutes les étapes de la procédure de griefs.

En cas de suspension ou de congédiement d'un employé, un grief écrit peut être présenté directement à l'étape n° 3.

13.04 L'une ou l'autre des parties peut exiger le recours à l'arbitrage dans les trente-cinq (35) jours suivant la réponse donnée à l'étape n° 3. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial, celui-ci sera désigné, sur demande de l'une ou l'autre des parties, par le ministre du Travail. La décision rendue par cet arbitre sera finale et exécutoire par les parties. Les coûts de l'arbitre seront assumés à parts égales par les parties aux présentes.

- 13.05** a) La Compagnie et le Syndicat conviennent que l'arbitre ne pourra faire aucun ajout, retrait ou changement aux dispositions de cette Convention. Le champ de compétence de l'arbitre sera limité aux questions touchant l'interprétation, l'application ou le respect des dispositions de la présente Convention.
- b) Tout au long du processus d'arbitrage, l'employé, la Compagnie, ou le Syndicat auront le droit de faire comparaître des témoins pouvant apporter des preuves pertinentes dans l'affaire.
- c) Les employés de l'entreprise convoqués par l'arbitre à une audience d'arbitrage auront droit à un congé sans solde pour la période nécessaire. Les employés convoqués par assignation ou invités par la Compagnie à assister à une audience d'arbitrage seront rémunérés pour la période visée, au taux applicable.
- d) En cas de procédure d'appel visant une réprimande, une suspension ou un congédiement, l'arbitre pourra soit maintenir la décision **sans appel** de la Compagnie, soit exonérer entièrement l'employé et le réintégrer avec indemnisation pour toute perte de salaire, soit rendre une autre décision estimée juste et équitable.

ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES

14.01 a) Les employés ayant moins de cinq (5) années consécutives de service ont droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées et recevront quatre pour cent (4 %) du salaire versé durant l'année ou deux (2) semaines de salaire, la plus avantageuse l'emportant, pourvu qu'ils y aient droit.

Les employés ayant cinq (5) années consécutives de service ont droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées et recevront six pour cent (6 %) du salaire versé durant l'année ou trois (3) semaines de salaire, la plus avantageuse l'emportant, pourvu qu'ils y aient droit.

Les employés ayant dix (10) années consécutives de service ont droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées et recevront huit pour cent (8 %) du salaire versé durant l'année ou quatre (4) semaines de salaire, la plus avantageuse l'emportant, pourvu qu'ils y aient droit.

Les employés ayant vingt (20) années consécutives de service ont droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées et recevront dix pour cent (10 %) du salaire versé durant l'année ou cinq (5) semaines de salaire, la plus avantageuse l'emportant, pourvu qu'ils y aient droit.

Les employés ayant vingt-cinq (25) années consécutives de service ont droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées et recevront douze pour cent (12 %) du salaire versé durant l'année ou six (6) semaines de salaire, la plus avantageuse l'emportant, pourvu qu'ils y aient droit.

Toutes les périodes de vacances sont basées sur la semaine civile.

Il est entendu que l'expression « la plus avantageuse l'emportant » (dans l'entente précédente) servait à garantir qu'un employé à temps partiel qui devient temps plein obtienne un plein salaire au moment de son congé annuel. Lorsque le pourcentage de l'indemnité de congé (détails ci-dessus) représente une somme moindre que son revenu au taux de base des employés à temps plein durant son congé annuel, le même pourcentage que le paiement des indemnités hebdomadaires à court terme sera additionné pour accroître sa paie jusqu'au maximum de son indemnité de congé au taux des employés à temps plein.

14.02 La date anniversaire d'embauche de l'employé servira de base au calcul de la durée de service aux fins des vacances annuelles (article 14.01).

14.03 a) La période des vacances annuelles sera fixée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année civile. Les vacances seront calculées à compter du 1^{er} mai de chaque année. Un maximum de sept (7) ravitailleurs, deux (2) mécaniciens et deux (2) préposés au dépôt de carburant à Dorval et un maximum d'un (1) ravitailleur et un (1) mécanicien à Mirabel pourront être assignés à prendre leurs vacances chaque semaine.

b) La Compagnie affichera l'horaire des vacances afin d'informer les employés des semaines de vacances disponibles. Tous les employés doivent être prêts à faire leur choix le 15 avril de chaque année pour les vacances entre le 15 mai et le 14 mai **de l'année suivante**. Un deuxième choix aura lieu pour tous ceux à qui il reste des vacances, choix qui devra être fait au plus tard le 1^{er} novembre. Les employés peuvent fractionner leurs vacances sans aucune pénalité.

c) Les journées fériées accumulées peuvent être combinées avec les vacances annuelles après le **18 février** de chaque année. L'ancienneté au sein de l'entreprise déterminera la priorité de choix en conjonction avec l'article 15.07.

d) Les employés possédant des droits à congé annuel dépassant trois (3) semaines peuvent choisir d'être payés plutôt que de prendre des vacances additionnelles. Une telle décision doit être prise après le choix des vacances.

ARTICLE 15 PROMOTION OU DOTATION EN PERSONNEL

15.01 En cas de poste vacant ou de création d'un nouveau poste à pourvoir, la Compagnie affichera automatiquement le poste vacant ou le nouveau poste à pourvoir pendant une période de sept (7) jours pour que les employés puissent poser leur candidature. **Le nom des candidats choisis sera affiché pendant une période de quatorze (14) jours après la sélection.**

15.02 La sélection du candidat se fera essentiellement en fonction de l'ancienneté, à la condition que l'employé visé puisse démontrer qu'il satisfait aux critères établis par la Compagnie, tel qu'indiqué sur l'avis de poste vacant qui doit être approprié aux exigences du poste. La Compagnie transmettra par écrit au président de la section locale les critères de sélection établis pour un poste ou une classification relevant de l'unité de négociation. Toute modification apportée à ces critères sera immédiatement transmise par écrit au président de la section locale.

Le candidat choisi en fonction de son ancienneté disposera d'une période de temps ne devant pas dépasser cent quatre-vingts (180) jours pour démontrer son aptitude à remplir le poste visé.

Dans le cas où un poste devenait vacant dans la classification des employés d'entretien, le candidat d'une autre classification obtenant le poste fera son entrée dans l'échelle salariale des employés d'entretien au niveau comparable le plus élevé de son échelle salariale actuelle.

Advenant qu'un candidat à la classification des employés d'entretien possède un certificat de mécanicien reconnu d'un comité paritaire du Québec, ce dernier entrera dans la nouvelle échelle salariale des employés d'entretien en s'appuyant sur le niveau de compétence obtenu comme suit :

Un mécanicien 3 entrera dans l'échelle des employés d'entretien à la 3^e année.

Un mécanicien 2 entrera dans l'échelle des employés d'entretien à la 4^e année.

Un mécanicien 1 entrera dans l'échelle des employés d'entretien à la 5^e année.

Les candidats potentiels provenant d'autres classifications et désirant être mutés à la classification des employés d'entretien auront une période d'essai de trente (30) jours de façon à pouvoir évaluer les habiletés mécaniques desdits candidats au Service d'entretien. Durant cette période d'essai, le candidat n'accumulera pas d'ancienneté dans cette classification et n'entrera pas dans la grille de salaires de la classification des employés d'entretien.

Le candidat ayant le plus d'ancienneté ayant été sélectionné pour la classification des employés d'entretien devra compléter une période d'essai d'au maximum cent quatre-vingts (180) jours d'évaluation supplémentaire durant laquelle période il entrera dans la grille de salaires de la classification des employés d'entretien et, advenant que la période d'essai soit satisfaisante, il accumulera de l'ancienneté dans cette classification à compter de la première journée de ladite période.

- 15.03** a) Durant la période de postulation, la Compagnie pourra affecter à un poste vacant tout employé, sauf les employés de relève durant les vacances, pendant une période de deux (2) semaines. Les postes vacants créés par suite de l'attribution du poste au postulant méritoire seront dotés d'après la plus récente feuille de postulation semestrielle pour les quarts de travail et sur la base de l'ancienneté de classification. Aucune réclamation ne peut être faite durant cette période de deux (2) semaines.
- 15.04** Advenant qu'un employé soit en vacances ou en congé de maladie [durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours] lors de l'affichage des postes vacants, il aura le droit de poser sa candidature aux postes affichés dans les sept (7) jours ouvrables suivant sa reprise du travail.
- 15.05** Advenant qu'un poste soit ainsi attribué à un employé qui est en vacances, qui commence ses vacances, ou qui est alors en congé de maladie, la Compagnie lui réservera ce poste jusqu'à sa reprise du travail, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours.

15.06 Les candidats qui obtiennent un poste permanent dans toute classification rémunérée à un taux supérieur à celui de leur classification actuelle seront intégrés à cette classification au taux le plus bas de l'échelle salariale, tel qu'établi par les dispositions de la Convention de travail la plus récente en vigueur lors du transfert, pourvu que ce taux de salaire soit supérieur à celui de l'ancienne classification.

Advenant que le taux de base de la nouvelle classification soit inférieur à celui de la classification antérieure, l'employé aura droit, lors du transfert, au taux suivant dans l'échelle salariale. Le taux salarial ne doit constituer en aucun cas un empêchement à la promotion d'un employé au sein de l'entreprise.

Lors de la dotation **en personnel** non permanent dans les cas de **remplacement** de congé de maladie prolongé, **de vacances** et/ou d'invalidité temporaire, **etc.**, le taux de salaire temporaire **de cette classe** sera régi par l'ancienneté au sein de l'entreprise. **L'employé retournera dans son ancienne classification à la fin du remplacement.**

15.07 Les procédures suivantes devront être respectées en ce qui concerne les postulations **semestrielles** pour les quarts de travail, le choix des vacances annuelles, les listes d'ancienneté, les mises à pied, les postes vacants, les nouveaux postes et l'établissement des horaires de travail pour les opérations d'avitaillement et d'entretien à Dorval et à Mirabel :

Postulations **semestrielles** pour quarts de travail : limitées au lieu de travail de l'employé.

Choix des vacances annuelles : limité au lieu de travail de l'employé.

Listes d'ancienneté :

- a) Une (1) liste d'ancienneté générale au sein de l'entreprise
- b) Une (1) liste d'ancienneté couvrant toutes les classifications à Dorval
- c) Une (1) liste d'ancienneté couvrant toutes les classifications à Mirabel

Mises à pied : selon l'ordre inverse de la liste d'ancienneté générale au sein de l'entreprise.

Postes vacants : seront ouverts aux employés inscrits sur la liste d'ancienneté générale, y compris les nouveaux employés. Note : les candidats qui auront obtenu de nouveaux postes à Dorval ou à Mirabel ne pourront postuler à un autre poste pour une période d'un (1) an.

Nouveaux postes : seront ouverts aux employés inscrits sur la liste d'ancienneté générale, y compris les nouveaux employés. Note : les candidats qui auront obtenu de nouveaux postes à Dorval ou à Mirabel ne pourront postuler à un autre poste pour une période d'un (1) an.

Établissement des horaires de travail : il est convenu que les procédures d'établissement des horaires de travail à l'aéroport de Dorval ne seront pas nécessairement appliquées à l'aéroport de Mirabel.

Chefs de file : il est convenu que la création de postes supplémentaires de chefs de file et chefs de file suppléants au-delà des postes existants (2 chefs de file et 2 chefs de file suppléants) est laissée à la discrétion de la Compagnie à l'aéroport de Mirabel.

15.08 a) Advenant que des postes de relève à l'entretien deviennent disponibles à Dorval ou à Mirabel, la Compagnie affichera une feuille de postulation pour ces postes de relève dans le département de l'entretien. Dans le cas où cette procédure ne permet pas de recruter les employés nécessaires, les postes seront affichés dans le département des ravitailleurs, en conformité avec le présent article. Les préposés au dépôt de carburant auront la priorité lors de ces postulations.

i) La Compagnie établira, à chaque endroit, une liste d'ancienneté des employés d'entretien temporaires.

ii) Si un employé inscrit sur la liste d'ancienneté des employés d'entretien temporaires ne postule pas lors de l'affichage suivant d'un poste d'entretien temporaire à son lieu de travail, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté.

iii) Si, après la période de formation, un employé répond aux critères établis pour un poste d'employé d'entretien permanent, le poste sera offert à l'employé temporaire ayant le plus d'ancienneté au sein de l'entreprise; s'il refuse, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté des employés d'entretien temporaires.

15.09 a) La Compagnie continuera la pratique d'afficher les postes de superviseurs temporaires. Les employés qualifiés qui soumettent leur candidature seront promus à ces postes sur une base à court terme, selon les dispositions de l'article 10.08. De plus, la Compagnie entend faire la rotation d'autres candidats temporaires admissibles si (et lorsque) les employés initialement choisis reviennent au sein de l'unité de négociation avant les six (6) mois prévus à l'article 10.08, et qu'il existe d'autres postes vacants.

Pour que l'article 10.08 soit pertinent et appliqué dans l'esprit dans lequel il a été négocié, le Syndicat doit s'engager à ne pas retirer les employés promus aux postes de superviseurs temporaires sans donner à la Compagnie un préavis écrit de cinq (5) jours civils.

b) Les ravitailleurs qui désirent être transférés à la classification de préposés au dépôt de carburant doivent satisfaire aux critères suivants :

- i) Les ravitailleurs qualifiés qui sont affectés, en période probatoire, aux tâches de préposés au dépôt de carburant devront subir un examen écrit et avoir acquis les compétences nécessaires avant d'avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours de service; ils doivent satisfaire aux deux (2) conditions préalables avant de recevoir une affectation permanente.
- ii) Les préposés au dépôt de carburant doivent effectuer toutes les tâches nécessaires à l'entretien et à l'exploitation du dépôt de carburant.

- iii) Les préposés au dépôt de carburant qui ont passé la période réglementaire dans cette fonction, possédant les aptitudes mécaniques nécessaires et satisfaisantes aux conditions préalables pour les fonctions d'employés d'entretien permanents, auront des chances égales d'être promus à tout poste vacant dans cette classification.
- iv) Lorsqu'il y aura un poste vacant dans la classification d'employés d'entretien, la priorité sera accordée aux préposés au dépôt de carburant lors de l'affichage d'un tel poste. Les ravitailleurs pourront également poser leur candidature, mais devront subir un test d'aptitudes. Si plusieurs ravitailleurs ayant posé leur candidature réussissent au test d'aptitudes, l'ancienneté au sein de l'entreprise sera le facteur déterminant.
- v) Au cours des quatre-vingt-dix (90) jours de la période **d'essai** dans la classification des préposés au dépôt de carburant, la Compagnie formera les employés conformément au programme de formation établi. Chaque employé aura un registre de formation et devra signer pour chaque matière suivie, le tout contresigné par la Compagnie pour confirmer que l'employé est pleinement qualifié dans cette matière.
- vi) Lorsqu'un poste de chef de file devient vacant dans la classification des préposés au dépôt de carburant, seuls les employés de cette classification pourront se porter candidats, et le choix du candidat retenu se fera en fonction de l'ancienneté dans cette classification ainsi qu'en fonction des compétences.

- vii) S'il devenait nécessaire d'établir la classification de préposés au dépôt de carburant à Mirabel, il est convenu que pendant et après la période de transition, les employés d'entretien continueront à effectuer les tâches d'entretien spécialisées au dépôt de carburant jusqu'à ce que les préposés au dépôt de carburant soient pleinement formés et qualifiés pour effectuer ce type de tâches. Jusqu'à ce qu'ils soient pleinement formés et qualifiés, les préposés au dépôt aideront les employés d'entretien dans l'exécution de ces tâches spécialisées. Les classifications de préposés au dépôt de carburant et d'employés d'entretien travailleront en interaction d'une manière harmonieuse au dépôt de carburant et les parties s'efforceront de régler tout différend de manière ordonnée.
- viii) La Compagnie prévoit affecter des préposés au dépôt de carburant à Mirabel, mais il est entendu que cela ne se fera pas au détriment des employés d'entretien actuels. Les employés d'entretien continueront d'effectuer l'entretien des garages et des systèmes ainsi que les tâches d'entretien spécialisé au dépôt de carburant tel qu'ils le font actuellement. Durant la période de transition, les employés des deux classifications respecteront la pratique des postulons semestriels pour les quarts de travail, conformément à l'article 15, en ce qu'elle s'applique au dépôt de carburant.

ARTICLE 16 NETTOYAGE DES RÉSERVOIRS

16.01 Les employés tenus de participer au nettoyage annuel des réservoirs de carburant recevront le plus élevé des deux montants suivants : une prime **de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$)** l'heure pour un minimum de quatre (4) heures de travail ou le paiement des heures effectivement travaillées. **Les préposés au dépôt de carburant ont la priorité pour effectuer ses tâches à l'aéroport de Dorval. Toutefois, ces mêmes tâches peuvent également être effectuées par les employés d'entretien.**

ARTICLE 17 TABLEAUX D'AFFICHAGE SYNDICAUX

17.01 La Compagnie s'engage à fournir et à mettre à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage à Dorval et à Mirabel pour les avis jugés nécessaires par le Syndicat.

ARTICLE 18 ASSURANCE-GROUPE ET ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

Les détails du régime d'assurance doivent être conformes à la police d'assurance n° 140352 de la Great-West compagnie d'assurance-vie.

Tous les employés embauchés après **le 31 mai 2006** qui deviennent employés **permanents** doivent défrayer quinze pour cent (15 %) du coût de l'assurance groupe. **Ce pourcentage ou la prime mensuelle d'invalidité de longue durée, la plus élevée l'emportant, couvrira le coût de la prime d'invalidité de longue durée et les employés, conformément aux lois en vigueur, ne paieront pas d'impôt sur aucun paiement d'invalidité longue durée.** L'assurance-vie et la garantie en cas de décès ou de mutilation par accident à cent pour cent (100 %) du salaire de base **plus l'indemnité hebdomadaire commençant au début du mois après avoir complété la période d'essai. L'assurance des soins dentaires et l'invalidité de longue durée six (6) mois plus tard et l'assurance maladie et les soins de la vue après un autre six (6) mois.**

Tous les employés réguliers à temps plein embauchés avant le 31 mai 2006 seront couverts par la présente assurance-groupe et assurance-maladie complémentaire.

18.01 Assurance-vie et mort accidentelle et mutilation - chaque employé sera couvert de la manière suivante :

- a) Deux fois le salaire annuel de base de l'employé jusqu'à concurrence de **quatre-vingt mille dollars (80 000 \$)**.
- b) En plus de l'article 18.01 a), en cas de mort accidentelle et mutilation, deux (2) fois le salaire annuel de base de l'employé jusqu'à concurrence du maximum indiqué ci-dessus, en vigueur au moment de la mort accidentelle et mutilation.
- c) La conjointe légitime de l'employé sera couverte par une assurance-vie de **quinze** mille dollars (15 000 \$), et chaque enfant légitime sera couvert par une assurance-vie de **sept** mille **cinq cents** dollars (7500 \$).
- d) La police d'assurance contiendra une clause de cessation de paiement de la prime en cas d'invalidité totale.

18.02 Indemnité hebdomadaire

- a) La Compagnie transmettra à la compagnie d'assurance les formules de réclamation hebdomadaires dûment remplies dans les deux (2) jours ouvrables suivant leur réception.

La Compagnie tiendra des registres qui seront mis à la disposition du président d'atelier sur demande.

Chaque employé recevra un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son taux hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence de **huit cents dollars (800 \$)** pour chaque semaine d'indemnité. Les prestations commenceront quatre (4) jours après l'accident ou le début de la maladie et seront versées pendant une période maximale de cinquante-deux (52) semaines. Les parties s'engagent à discuter de la réduction du délai de carence (période d'attente) prévue avant le début du versement des prestations, à la condition suivante :

- b) Ces discussions n'auront lieu que si la Loi sur l'assurance-emploi est modifiée de telle sorte à éliminer le paiement des prestations d'assurance-emploi en cas de maladie ou d'accident, ou si la période de versement des prestations est réduite.
- c) Tout employé peut utiliser une partie de ses crédits de congé de maladie accumulés **ou mis en réserve** pour compléter son indemnité hebdomadaire, tel que défini à l'article 18.02 a), afin que le total cumulatif corresponde à l'intégralité de son salaire hebdomadaire régulier.
- d) Après cinquante-deux (52) semaines de prestations d'assurance, l'employé peut avoir recours à sa réserve de crédits de maladie.**

18.03 Assurance-maladie complémentaire

- a) Le régime d'assurance couvrira quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du coût de toutes les **prescriptions** de médicaments, etc.
- b) Le régime d'assurance paiera la totalité (100 %) des frais dans les cas suivants : frais supplémentaires pour chambre d'hôpital semi-privée, ambulance, fauteuil roulant, etc.

18.04 La compagnie accepte de continuer à payer les primes d'assurance complètes ou partielles et les cotisations du régime de retraite aux employés en congé de maladie, en congé parental et prestataires de la CSST.

- 18.05** a) Les employés réguliers à temps plein accumulent une demie (1/2) journée de congé de maladie par mois civil de service auprès de la Compagnie, jusqu'à concurrence de six (6) jours par année civile.

Les nouveaux employés à temps plein embauchés après le **31 mai 2006** auront droit, après la période d'essai, à une (1) journée la première année, deux (2) jours la deuxième année, etc. **en s'appuyant sur la date d'embauche** jusqu'à concurrence de six (6) jours, qui s'accumuleront à raison d'une demie (1/2) journée par mois civil au service de la Compagnie et par année de contrat, après avoir complété la période d'essai.

- b) **Au plus tard le 15 novembre**, un employé peut choisir, s'il y a lieu : a) de recevoir le paiement de chaque jour de congé de maladie inutilisé (au taux horaire de base actuel), b) de faire verser ces fonds dans son régime de retraite, ou c) d'accumuler ces jours de congé de maladie inutilisés tenant lieu de paiement jusqu'à concurrence de quinze (15) jours **payés au plus tard le 15 décembre**.

- c) Les employés qui démissionnent de leur propre chef ont droit au paiement de toutes les journées de congé de maladie.
- d) Les employés peuvent choisir d'être payés deux (2) heures de plus pour chaque journée de maladie non utilisée sur la paie du **15 décembre** décembre **ou transférer ces heures dans le régime de retraite.**
- e) **Les congés de maladie accumulés seront payés à raison de huit (8) heures par jour (pour les employés sur un horaire 5/2) ou dix (10) heures par jour (pour les employés sur un horaire 4/3) au nouveau taux horaire. La compagnie gardera en registre les journées de maladies accumulées des employés, en heures, dans l'éventualité où un employé d'un horaire 4/3 change pour un horaire 5/2. Avant le 15 novembre de chaque année, tout employé qui a accumulé des jours de congé de maladie peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :**
 - i) **Recevoir le paiement avant le 15 décembre, tel que défini à l'article 18.02 c). Le calcul se fera au nouveau taux de salaire horaire.**
 - ii) **Faire verser en son nom ces gains à son régime de retraite avant le 15 décembre.**
 - iii) **Accumuler ces jours de congé inutilisés pour compléter son indemnité hebdomadaire, tel que décrit à l'article 18.02 a).**

18.06 Régime de soins dentaires

Les employés et les personnes à leur charge sont couverts comme suit :

- a) Franchise de vingt-cinq dollars (25 \$) par personne ou de **cinquante** dollars (50 \$) par famille, pour une prestation maximum de mille cinq cents dollars (1500 \$) par année civile.
- b) Le régime paiera quatre-vingts pour cent (80 %) des frais dentaires couverts encourus en sus de la franchise, au cours d'une année civile [cinquante pour cent (50 %) pour les incrustations, obturations en or, couronnes, y compris les dispositifs de précision pour les dentiers et les ponts fixes].

18.07 Régime de soins oculaires

Le régime couvre les frais raisonnables et habituels des examens de la vue et des changements de lentilles **ou verres de contact**, une fois par période de douze (12) mois pour chaque employé et les personnes à sa charge. La Compagnie paiera un maximum de **deux** cents dollars (**200 \$**) pour des montures de lunettes pour chaque employé régulier à temps plein couvert et les personnes à sa charge, une fois par période de vingt-quatre (24) mois.

- 18.08** a) La Compagnie fournira un régime d'assurance-invalidité à long terme, dont le délai de carence sera de trois cent soixante-cinq (365) jours, qui couvrira les employés jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Les prestations correspondront à soixante-quinze pour cent (75 %) du salaire mensuel de base de l'employé jusqu'à concurrence de **trois** mille **dollars** (**3000 \$**) par mois.
- b) Aucun employé ne recevra simultanément de prestations du régime d'indemnisation hebdomadaire et du régime d'assurance-invalidité à long terme.

Un employé devra avoir épuisé ses droits aux prestations du régime d'indemnisation hebdomadaire avant de devenir admissible aux prestations de l'assurance-invalidité à long terme.

18.09 Assurance outils

La Compagnie assurera contre le feu et le vol les outils nécessaires dans l'exercice de leurs fonctions aux employés d'entretien et aux préposés au dépôt de carburant couverts par cette Convention. En cas de perte, le remboursement maximum sera de mille cinq cents dollars (1500 \$) de la valeur réelle des biens, moins une franchise de cent dollars (100 \$), à la charge de l'employé. L'employé devra signaler promptement la perte subie et fournir des preuves détaillées ainsi que tout autre renseignement pertinent.

Allocation d'outillage

Du 1^{er} octobre 2009 au 30 septembre 2010, la Compagnie accepte de verser aux mécaniciens une allocation d'outillage de deux cents dollars (200 \$) avec un reçu et une preuve d'achat des outils. Cette somme sera de deux cent cinquante dollars (250 \$) du 1^{er} octobre 2010 au 30 septembre 2011 et de trois cents dollars (300 \$) du 1^{er} octobre 2011 au 30 septembre 2012.

La liste suivante énumère les outils minimums nécessaires devant être fournis par les nouveaux employés d'entretien et utilisés dans l'exercice de leurs fonctions normales :

POUR REMPLIR LES CONDITIONS PRÉALABLES

- 1 manche à rochet à prise $\frac{1}{2}$ po et jeu de douilles courtes de $\frac{3}{8}$ à $1 \frac{1}{4}$ po
- 1 manche à rochet à prise $\frac{3}{8}$ po et jeu de douilles courtes et longues de $\frac{3}{8}$ à $\frac{3}{4}$ po
- 1 manche à rochet pour tringle coulissante de $\frac{3}{8}$ à $\frac{3}{4}$ po

1 jeu de douilles à prise 1/4 po
2 jeux de douilles à bougies à prise 5/8 et 13/16 po
1 jeu de clés à fourche de 3/8 à 3/4 po
1 jeu de clés fermées et à fourche de 3/8 à 1 1/4 po
1 combinaison clé/jauge d'épaisseur pour bougies et pointes
1 jeu de tournevis de 4 longueurs différentes et 2 tournevis à tête étoilée de différentes grosseurs
1 paire de pinces ordinaires
1 paire de pinces à bec long
1 paire de pinces coupantes
2 paires de pinces blocables (petite et grosse)
1 paire de pinces à tubes
2 marteaux mécanicien (petit et gros)
5 ciseaux de différentes tailles
5 poinçons droits de 1/8 à 3/16 po inclusivement
1 jeu de clés Allen longues et courtes
1 coffre à outils

S'il s'avérait nécessaire pour les préposés au dépôt de carburant de fournir un minimum d'outils, les parties à cette Convention se **réuniraient** pour discuter d'une indemnité. Tous les outils doivent être de bonne qualité et de marques reconnues.

ARTICLE 19 RÈGLEMENTS

19.01 La Compagnie remettra au Syndicat des copies des règlements actuels et futurs, tel que promulgués par la Compagnie.

ARTICLE 20 FRAIS DE STATIONNEMENT

20.01 La Compagnie paiera les frais de stationnement exigés par le ministère des Transports ou toute autre instance pour tous les employés utilisant le terrain de stationnement sur les lieux de travail.

ARTICLE 21 HORLOGE DE POINTAGE

21.01 Tous les employés doivent pointer au début et à la fin du service.
Un délai de grâce de trois (3) minutes sera accordé. Les employés doivent être en habit de travail et prêt à travailler.

ARTICLE 22 GÉNÉRALITÉS

22.01 Relations patronales/syndicales

La Compagnie et le Syndicat ont mutuellement convenu de se réunir pour discuter de toute question soulevée par une délégation représentant le Syndicat. Ces réunions auront lieu le ou vers le premier jour du mois entre les délégués précités et le chef d'échelle dans le but précis d'améliorer les relations de travail. Si cela est nécessaire et après entente mutuelle, un représentant des relations du travail sera invité à assister à certaines rencontres. Il est de plus convenu que la Compagnie et le Syndicat se joindront au comité consultatif mixte patronal-syndical, tel qu'ébauché par le gouvernement fédéral

ARTICLE 23 SALAIRES

23.01 Les employés appartenant aux différentes classifications toucheront le salaire horaire indiqué à l'annexe 1 de cette Convention.

ARTICLE 24 OBLIGATION DU SUCESSEUR

24.01 L'aliénation ou l'exploitation de cette entreprise par un tiers, en tout ou en partie, autrement que par vente en justice, n'invalide aucun certificat émis par le Conseil canadien des relations industrielles, aucune convention collective, ni aucune procédure visant l'obtention d'un certificat ou la conclusion ou l'exécution d'une convention collective.

24.02 Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur sera lié par le certificat ou la convention collective comme s'il y était nommé et deviendra par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant en lieu et place de l'ancien employeur.

ARTICLE 25 EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

25.01 a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente Convention, la Compagnie en fournira des copies bilingues, en format de poche, dont il distribuera un exemplaire à chaque employé et à chaque nouvel employé lors de son embauche; il en remettra soixante-quinze (75) exemplaires supplémentaires au Syndicat. Il est convenu que le texte anglais de cette Convention en constituera le texte officiel. La Compagnie s'engage à faire approuver la traduction française par le Syndicat préalablement à l'impression du texte français. Le coût de cette traduction et de toutes les modifications ou corrections qui y seront apportées, sera à la charge de la Compagnie.

b) Il est convenu que la Convention collective sera signée dans les trente (30) jours suivant sa ratification.

ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE

26.01 Pour la durée de cette Convention, la Compagnie fera les contributions hebdomadaires suivantes au régime de retraite des employés réguliers à temps plein :

<u>ANNÉES DE SERVICE</u>	<u>CONTRIBUTION</u>
1 à 5 ans	7,00 \$
5 à 10 ans	10,00 \$
10 à 15 ans	14,00 \$
15 ans et plus	19,00 \$

Le comité patronal/syndical doit procéder à une étude de faisabilité sur la mise sur pied du régime de retraite de l'AIM et le regroupement des détails des cotisations de cet article.

26.02 Un chèque correspondant aux contributions faites par la Compagnie et par les employés sera posté à l'administrateur du régime de retraite nommé par la section locale, au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois, et une copie dudit chèque ainsi que la liste des contributions seront remises au secrétaire archiviste de la section locale 2301.

26.03 La Compagnie s'engage à continuer de payer, pendant une période de six (6) mois, les contributions de retraite d'un employé absent en raison d'un accident du travail.

26.04 Les employés doivent prendre leur retraite à la fin du mois où ils atteignent l'âge de 65 ans. Tous les avantages sociaux prennent également fin à la fin de ce même mois.

ARTICLE 27 JOUR DE PAIE

27.01 La Compagnie s'engage à déposer, le jeudi, le salaire des employés dans leur compte de banque. Advenant que la Compagnie fasse une erreur dans le montant de la paie, cette erreur sera corrigée le jour même. Les erreurs inférieures à **cinquante** dollars (**50 \$**) seront corrigées lors de la prochaine paie.

ARTICLE 28 AMBULANCE ST-JEAN

28.01 La Compagnie s'engage à affecter en tout temps au moins un (1) employé par quart qui ait accepté de suivre les cours de l'Ambulance St-Jean et qui soit reconnu par cet organisme, pour dispenser des premiers soins en cas de nécessité.

La Compagnie consent à payer les frais de ces cours.

Aucun employé ne sera tenu de suivre de tels cours, et la réussite à de tels cours ne constituera pas un critère d'embauche.

ARTICLE 29 MATÉRIEL DE PREMIERS SOINS

29.01 La Compagnie fournira, dans chaque atelier, une trousse de premiers soins qui contiendra en tout temps les articles suggérés dans le manuel de sécurité de la CSST.

ARTICLE 30 COMITÉ DE SÉCURITÉ

PRÉAMBULE

30.01 a) Un comité mixte d'hygiène et de sécurité sera mis sur pied à chaque lieu de travail, soit Dorval et Mirabel.

- b) La sécurité est de la plus haute importance pour tous les employés, mais il incombera spécifiquement aux superviseurs d'instaurer toutes les pratiques nécessaires à la sécurité et à la santé des employés; les superviseurs devront veiller tout particulièrement à la manipulation sécuritaire du carburéacteur et autres liquides ou additifs connexes, et s'assurer de l'intégrité de tous les équipements.
- c) Les surveillants doivent être particulièrement vigilants à l'égard des procédures d'avitaillement et des conditions de travail non sécuritaires et sont tenus de prendre les mesures qui s'imposent dès le signalement par un employé d'une procédure ou condition dangereuse.
- d) Le comité de sécurité a pour rôle premier de surveiller l'environnement général afin de s'assurer que la plus haute priorité est accordée aux procédures et conditions de travail sécuritaires et à la formation périodique qui permet de les appliquer.
- e) Il incombe également aux représentants patronaux et syndicaux, membres du comité, de sensibiliser les employés à la nécessité de réduire au minimum le risque pour les voyageurs, le personnel de bord, et les compagnies aériennes durant les opérations d'avitaillement, et de connaître les règlements en vigueur régissant cette activité.

30.02 Le nombre de membres faisant partie du comité sera établi à l'intérieur de chaque lieu de travail, mais ce nombre doit être suffisamment élevé pour permettre une interaction productive tout en étant suffisamment restreint pour assurer qu'il soit possible de le gérer. Le nombre de membres du comité à chaque endroit ne devra pas dépasser quatre (4) ni être inférieur à trois (3).

30.03 a) Chaque comité aura deux (2) coprésidents de rang égal.

i) Le coprésident représentant les employés sera choisi par le président de la section locale.

ii) Le coprésident représentant la Compagnie sera choisi par le chef d'escale.

b) Un (1) membre du syndicat représentant les employés sera nommé dans chacune des classifications suivantes :

1. ravitailleurs;

2. employés d'entretien; et/ou

3. préposés au dépôt de carburant.

Note : À Dorval, le dépôt de carburant constitue un service distinct situé à un mille des opérations de CAFAS. Il y aura toujours un préposé au dépôt de carburant qui sera membre du comité. Par conséquent, le comité de Dorval comptera habituellement un membre de plus que celui de Mirabel, où les employés d'entretien exécutent les tâches de préposés au dépôt de carburant et où les réservoirs font partie intégrante des opérations de CAFAS

30.04 Le président de la section locale déterminera le nombre de membres faisant partie du comité et choisira les membres représentant les employés, conformément à l'article 30.03.

a) Le président de la section locale nommera un (1) coprésident à chaque endroit pour représenter les membres du syndicat.

b) Les chefs d'escale nommeront un (1) coprésident à leur aérogare respectif pour représenter les employés et la Compagnie.

- c) Le président de la section locale nommera un président du comité de sécurité qui agira comme porte-parole du comité dans les communications avec d'autres organismes, pour toute question d'hygiène et de sécurité concernant la section locale 2301 de l'AIMTA.
- d) Le président représentant la section locale 2301 agira aussi comme coprésident à l'aérogare où il travaille.
- e) Le président devra compter au moins cinq (5) années de service pour CAFAS ULC, dans le domaine de l'avitaillement en carburant.

30.05 Advenant que le président ou qu'un coprésident démissionne ou cesse de faire partie du comité, le choix d'un successeur se fera conformément aux dispositions de l'article 30.04.

30.06 Chaque membre du comité aura un mandat de deux (2) ans commençant le 1^{er} janvier tous les deux ans, mais pourra voir son mandat renouvelé, conformément à l'article 2.

30.07 Le comité devra nommer deux (2) de ses membres qui seront chargés de faire enquête sur les accidents de travail.

30.08 Le comité se réunira au moins une fois par mois durant les heures normales de travail, mais en cas d'urgence, il devra se réunir même en dehors des heures normales de travail. **Les coprésidents du comité établiront les dates des rencontres et feront circuler l'information à cet effet. Le coprésident de la compagnie rédigera les procès-verbaux, signés par lui et le coprésident du syndicat, et les affichera.**

30.09 Le coprésident représentant la Compagnie devra s'assurer qu'une copie du procès-verbal de chaque réunion est :

- a) affichée dans tous les lieux de travail;
- b) remise au chef d'escale;

- c) remise à tous les membres du comité;
- d) remise au président de la section locale;
- e) et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la tenue de la réunion.

30.10 Le quorum sera atteint quand quatre (4) membres, dont l'un des coprésidents, seront présents, et quand la moitié au moins des membres présents seront des représentants des employés.

- a) Advenant l'absence d'un coprésident et/ou d'un membre du comité lors d'une réunion, un ou des suppléants seront nommés par la partie minoritaire afin d'atteindre le quorum et tenir la réunion tel que prévu.

30.11 a) Les membres du comité pourront s'absenter de leur travail le temps nécessaire pour assister aux réunions ou pour remplir les fonctions qui leurs incombent en tant que membres du comité. Tout le temps que les membres consacrent à leurs fonctions de membre de comité sera considéré comme des heures travaillées aux fins de calcul du salaire.

- b) Tout membre du comité ou son suppléant aura droit à une allocation de déplacement raisonnable (payée par la Compagnie) pour assister à une réunion qui se tiendra dans un lieu de travail autre que le sien.

30.12 Le nom des membres du comité sera affiché dans les lieux de travail, à un endroit où les employés sont susceptibles de les voir.

30.13 Pouvoirs et fonctions du comité

- a) faire une enquête sur tous les accidents de travail subis par les employés représentés;
- b) recevoir et analyser les plaintes relatives à la santé et la sécurité des employés;

- c) mettre sur pied et promouvoir des programmes d'éducation en matière d'hygiène et de sécurité destinés aux employés;
- d) mettre sur pied et maintenir des programmes, des mesures et des procédures visant la protection de la santé et de la sécurité des employés et assurer la surveillance régulière de ces programmes;
- e) s'assurer que la formation et/ou la certification des ravitailleurs, des employés d'entretien et des préposés au dépôt de carburant sont à jour et conformes aux lois et règlements régissant ces activités, à mesure qu'ils entrent en vigueur et/ou sont modifiés;
- f) maintenir des registres des accidents et des blessures reliés au travail, et des dangers pour la santé;
- g) exiger de la Compagnie ou de son mandataire les informations jugées nécessaires pour identifier les dangers éventuels reliés aux matériaux, aux pratiques de travail ou à l'équipement;
- h) avoir accès aux rapports en matière d'hygiène et de sécurité préparés par le gouvernement ou par la Compagnie;
- i) coopérer avec les agents de sécurité du gouvernement;
- j) veiller à ce que les dangers imminents, les pratiques de travail et les conditions environnementales mettant en danger la santé et la sécurité des employés soient corrigés dans les plus brefs délais possible;
- k) seuls les deux coprésidents peuvent, d'un commun accord et pour des motifs raisonnables, reporter une réunion à une date ultérieure;

- l) déterminer le délai acceptable pour corriger les lacunes ou les équipements trouvés défectueux à la suite de plaintes ou d'inspections de sécurité visant la prévention des accidents du travail;
- m) les deux (2) coprésidents du comité de sécurité devront être informés de la tenue de toute inspection ou enquête effectuée par un inspecteur du gouvernement;
- n) les deux (2) coprésidents du comité de sécurité pourront agir au nom d'un employé dans l'application de l'article 82.1, Partie IV du Code canadien du travail.

30.14 Conditions de travail dangereuses nécessitant une intervention immédiate

- a) Tout employé qui remarque une condition ou une pratique de travail dangereuse doit en aviser son superviseur, un représentant du comité de sécurité ou son représentant syndical, qui avertira à son tour le superviseur en poste. Si le représentant du comité de sécurité estime que le superviseur n'a pas agi promptement pour corriger la situation, la question sera soumise au comité d'hygiène et de sécurité approprié.
- b) Si le représentant du comité de sécurité qui se trouve sur les lieux juge que la direction, ayant été dûment informée d'une situation dangereuse, n'agit pas promptement pour corriger la situation, il ou elle pourra demander au directeur du service d'incendie de l'aéroport d'intervenir. Étant donné que bon nombre des activités reliées à l'entretien et à l'avitaillement des aéronefs sont régies par le Règlement de l'Air, le directeur du service d'incendie sera peut-être en mesure de régler la question sur-le-champ.

- c) Lorsqu'une situation dangereuse dans les environs immédiats d'un aéronef implique un véhicule et/ou le personnel d'une compagnie aérienne ou une autre entreprise de service, l'employé de CAFAS s'efforcera d'informer la personne visée ou son superviseur qu'il existe une situation dangereuse pouvant empêcher l'opération d'avitaillement.
- d) Advenant que ces mesures ne permettent pas de régler et de corriger adéquatement la situation dangereuse, le président du comité de sécurité de la section locale 2301 de l'AIMTA pourra décider de communiquer avec un agent de sécurité régional du ministère du Travail.
- e) La décision et la responsabilité de communiquer avec le ministère du Travail relèvent uniquement du président du comité de sécurité de la section locale 2301.

30.15 Ces règlements ne remplacent d'aucune façon les droits acquis de la Compagnie ou du Syndicat, tel que prévu par la présente Convention collective.

ARTICLE 31 OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU GOUVERNEMENT

31.01 La Compagnie prélèvera sur le chèque de paie d'un employé qui en fait la demande le montant prévu selon la formule établie pour l'achat d'une ou de plusieurs obligations d'épargne du Canada (cette disposition s'applique également aux obligations d'épargne du Québec).

ARTICLE 32 CAISSE D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT

32.01 Advenant que la section locale 2301 de l'AIMTA devienne affiliée à une Caisse d'épargne et de crédit, il est convenu que la Compagnie effectuera des déductions sur la paie, selon des modalités qui devront être négociées, pourvu que la Compagnie ne soit d'aucune façon tenue financièrement responsable.

ARTICLE 33 GÉNÉRALITÉS

Il est convenu que les employés couverts par cette convention et qui ont reçu des uniformes, seront requis de porter lesdits uniformes de manière propre et soignée en tout temps.

33.01 a) Distribution, nettoyage et remplacement des uniformes

Les employés réguliers à temps plein ont droit aux articles vestimentaires suivants aux conditions suivantes :

Parka : un (1) manteau sera fourni tous les trente-six (36) mois. Nettoyage deux (2) fois par saison, réparations mineures faites par l'employé. Réparations majeures aux frais de la Compagnie, sur approbation de celle-ci.

Gants : **trois (3) paires avec doublure** fournies chaque automne pour les mois d'hiver. Également, une (1) paire de gants de caoutchouc (pour l'hiver).

Bottes avec doublure de feutre : une (1) paire, fournie tous les deux (2) ans à l'automne.

Pantalon, blouson et chapeau imperméables : un (1) ensemble, fourni tous les trente-six (36) mois.

Blouson de printemps et d'automne doublé : un (1) blouson fourni tous les trente-six (36) mois. Nettoyage deux (2) fois par saison, réparations mineures faites par l'employé.

Réparations majeures aux frais de la Compagnie, sur approbation de celle-ci.

Pantalons, chemises, salopettes : cinq (5) ensembles de pantalons et chemises et quatre (4) ensembles de salopettes sont fournis tous les quarante-huit (48) mois.

Nettoyage : un service de ramassage et de livraison sera assuré deux (2) fois par semaine, entièrement aux frais de la Compagnie.

Un parka, des gants d'hiver et des bottes avec doublure de feutre seront remis durant le mois de septembre de chaque année, s'il y a lieu.

- b) La distribution de gants d'été, manteaux et chapeaux imperméables et blousons doublés pour le printemps et l'automne se fera au mois d'avril de chaque année, pour les employés visés.

Chaussures : La Compagnie remboursera l'employé jusqu'à concurrence de quatre-vingts dollars (80 \$), une fois par année ou cent soixante dollars (160 \$) tous les deux (2) ans payables dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception par la Compagnie du reçu d'achat de telles bottes. Il est entendu que de telles bottes doivent être homologuées CSA et convenir au travail de l'aire de trafic.

Tous les manteaux d'hiver et les blousons de printemps et d'automne doublés doivent être munis de réflecteurs.

Coûts : Les frais des uniformes sont assumés par la Compagnie. Le Syndicat et la Compagnie devront discuter de la qualité des vêtements afin de s'assurer que les vêtements achetés offriront le meilleur rapport qualité-prix. Les employés n'ont pas le droit de porter leurs uniformes à des fins personnelles. Les employés ont le droit de porter les uniformes fournis par la Compagnie lors de leurs déplacements à l'aller et au retour du travail et dans le cadre de leurs tâches uniquement.

- c) Les employés à temps partiel auront droit à tous les articles vestimentaires requis pour la saison pour laquelle ils sont employés.

33.02 Détournement d'avion et alerte à la bombe

Aucun employé ne sera tenu de travailler sur un avion faisant l'objet d'un détournement ou d'une alerte à la bombe. Tous les employés visés seront évacués des lieux d'où d'autres personnes sont évacuées. Advenant que les superviseurs exécutent du travail dans de telles situations d'urgence, l'article 4.02 a) ne s'appliquera pas.

33.03 Nettoyage de camions

Aucun employé ne sera tenu de laver des camions à l'extérieur entre le 15 octobre et le 15 avril si la température est inférieure à 14° C (59° F).

33.04 Travail de superviseur

Aucun employé régi par cette Convention ne doit être affecté à des tâches reconnues comme fonctions de superviseur.

33.05 Divers

- a) La Compagnie s'engage à faire écrire la date au complet sur les chèques.
- b) La Compagnie prélèvera les cotisations syndicales sur une base hebdomadaire.
- c) Les travaux de peinture, de sablage par jet et/ou les affectations spéciales seront offerts aux employés qualifiés sur une base volontaire uniquement; la préférence sera donnée à la classification des employés d'entretien. Ces travaux seront répartis également parmi les volontaires.

ARTICLE 34 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

34.01 Les paragraphes suivants décrivent les conditions de travail des employés à temps partiel. À moins d'indication contraire, tous les autres avantages décrits dans la présente Convention collective s'appliquent uniquement aux employés réguliers à temps plein.

- a) La Compagnie continuera de doter ses opérations avec des employés à temps plein chaque fois qu'il sera possible d'atteindre un niveau raisonnable d'utilisation des effectifs. Il est toutefois entendu que la Compagnie aura recours à des employés à temps partiel dans les classifications ravitailleurs et employés d'entretien, sauf pour ce qui est des chefs de file, à Mirabel et à Dorval.
- b) Le nombre total d'employés à temps partiel ne doit pas dépasser trente pour cent (30 %) du nombre total de ravitailleurs à temps plein. Le nombre d'employés à temps partiel à Mirabel ne devra jamais dépasser cinquante pour cent (50 %) de la main-d'oeuvre nécessaire à cet aéroport.

- c) Les employés permanents de toutes les classifications qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté depuis le 1^{er} octobre 1986 ne seront pas mis à pied ou inscrits sur la liste des mises en disponibilité tant que la Compagnie continuera à faire travailler des employés à temps partiel.
- d) Avant de recruter des employés à temps partiel, la Compagnie devra offrir de réengager, en les rémunérant à leur taux actuel, des employés mis à pied ayant droit de rappel à un emploi à temps partiel. Les employés mis à pied ainsi réengagés en tant qu'employés à temps partiel auront droit aux augmentations prévues dans cette Convention. Ces employés n'auront droit à aucun autre des avantages prévus dans cette Convention. Le refus d'accepter un emploi à temps partiel ne sera pas considéré comme un refus de revenir au travail, selon l'article 10.07.
- e) Le travail supplémentaire sera d'abord offert aux employés à temps plein. Si aucun employé à temps plein ne veut ou ne peut répondre aux exigences des heures supplémentaires, ce travail pourra être offert aux employés à temps partiel.
- f) La Compagnie devra informer la section locale 2301 du nombre d'employés à temps partiel inscrits sur la liste de paie à la fin de chaque trimestre, et l'aviser à l'avance de tout projet d'embauche.

- g) Exception faite de la période de formation, les employés à temps partiel pourront travailler jusqu'à six (6) heures consécutives par jour, ne pourront pas faire deux (2) quarts de travail régulier de suite, et pourront travailler pendant un maximum de trente (30) heures par semaine. Les heures à temps partiel peuvent être augmentées jusqu'à huit (8) heures par jour pour couvrir la fin de semaine, c.-à-d. vendredi, samedi, dimanche et lundi seulement afin de faciliter les jours de congés de la fin de semaine pour les employés à temps plein sur un horaire 5/2.
- h) La période **d'essai** des employés à temps partiel sera de **960 heures normales de travail**.
- i) La durée de service sera calculée en terme d'heures travaillées.
- j) L'ancienneté s'appliquera aux employés à temps partiel inscrits sur la liste de paie. La Compagnie offrira aux employés à temps partiel le travail disponible et l'occasion d'accéder aux postes vacants en fonction de leurs compétences et de leur ancienneté. Les employés à temps partiel n'auront pas droit aux privilèges de rappel en cas de mise à pied. Tout employé à temps partiel ayant terminé sa période **d'essai** pourra accéder au tableau de service à temps plein à compter de la date à laquelle il est promu à un poste à temps plein.
- k) Les jours fériés seront rémunérés selon les normes du Code canadien du travail.
- l) Les vacances seront payées conformément aux dispositions de l'article 14.01 sur la base des états de service accumulés (selon la semaine de paie en vigueur); l'application se fera cependant parmi les employés à temps partiel uniquement.
- m) Les employés à temps partiel n'ont droit qu'aux avantages qui leur sont spécifiquement accordés par la présente Convention.

- n) Les employés à temps partiel seront représentés par le Syndicat et devront se conformer aux dispositions de l'article 3.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

La présente Convention est en vigueur du 1^{er} octobre **2008** au 30 septembre **2012**. Elle demeurera en vigueur d'année en année, à moins d'avis écrit visant à la modifier, présenté par l'une ou l'autre partie; cet avis doit être signifié au plus tard cent quatre-vingts (180) jours avant la date d'expiration. Advenant la présentation d'un tel avis, cette Convention demeurera en vigueur durant les négociations visant l'établissement d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention le _____ jour de _____ 2009.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L' AÉROSPATIALE *et* CAFAS ULC.

David Demole

John Muirhead

Raymond Riccoboni

Brian McGuckin

Tony DiGenova

Clay Mumford

Michel Pelot

Mike Kiouses

Sandro Sperduti

Jules Molinari

ANNEXE 1 - SALAIRES

Employés embauchés avant le 1^{er} octobre 1996 :

1^{er} octobre 2008 = 2,75 %

1^{er} octobre 2009 = 2,75 %

1^{er} octobre 2010 = 3 %

1^{er} octobre 2011 = 3 %

La clause d'indemnité de vie chère jusqu'à un taux de protection de 5 % pour la quatrième année de la convention collective.

La compagnie devra rajuster le taux de salaire à compter du 1^{er} octobre 2011 par le taux d'inflation pour l'année se terminant le 30 septembre 2011 si ce dernier excède 3 %. Une telle augmentation additionnelle devra être plafonnée afin de ne pas dépasser 2 % durant la dernière année de la convention collective en utilisant l'indice de prix à la consommation (2002=100) pour Montréal tel que publié par Statistique Canada.

À la suite de la ratification de cette convention collective, les taux de salaire seront comme suit :

Les employés actuels à temps plein et à temps partiel embauchés le 1^{er} octobre 1996 ou après se retrouveront dans l'échelle salariale qui suit en s'appuyant sur leur taux de salaire au 30 septembre 2008 avec une augmentation minimum de 2,75 %.

En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2008

Nouveaux préposés à l'aire de trafic et au dépôt de carburant

Début	12,80 \$
Après la période d'essai	13,30 \$
1 an après l'embauche	13,80 \$
2 ^e année	14,30 \$
3 ^e année	15,05 \$
4 ^e année	15,80 \$
5 ^e année	16,55 \$
6 ^e année	17,30 \$
7 ^e année	18,05 \$
8 ^e année	18,80 \$
9 ^e année	19,55 \$
10 ^e année	20,30 \$
11 ^e année	21,42 \$

Nouveaux mécaniciens

Début	19,30 \$
1 an après l'embauche	20,30 \$
2 ^e année	21,30 \$
3 ^e année	22,30 \$
4 ^e année	23,30 \$
5 ^e année	26,51 \$

Ravitailleurs avant octobre 1996

1 ^{er} octobre 2008	1 ^{er} octobre 2009	1 ^{er} octobre 2010	1 ^{er} octobre 2011
2,75 %	2,75 %	3 %	3 %
19,65 \$	20,19 %	20,79 \$	21,42 \$

Employés d'entretien avant octobre 1996

1 ^{er} octobre 2008	1 ^{er} octobre 2009	1 ^{er} octobre 2010	1 ^{er} octobre 2011
2,75 %	2,75 %	3 %	3 %
24,32 \$	24,99 \$	25,74 \$	26,51 \$

Chefs de file d'entretien avant octobre 1996

1 ^{er} octobre 2008	1 ^{er} octobre 2009	1 ^{er} octobre 2010	1 ^{er} octobre 2011
2,75 %	2,75 %	3 %	3 %
29,41 \$	30,22 \$	31,12 \$	32,06 \$

Prime de 2 \$/heure aux préposés au dépôt de carburant.

Préposés à l'aire de trafic et au dépôt de carburant avant le 1^{er} octobre 2008

Liste des changements de taux en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2008

11,00 \$	à	12,80 \$
11,50 \$		13,30 \$
12,00 \$		13,80 \$
12,50 \$		13,80 \$
13,00 \$		14,30 \$
13,50 \$		14,30 \$
14,00 \$		15,05 \$
14,50 \$		15,80 \$
15,45 \$	à	16,55 \$
17,94 \$		18,80 \$

Mécaniciens

17,00 \$	à	18,30 \$
18,00 \$		19,30 \$
19,00 \$		20,30 \$
20,00 \$		21,30 \$
21,00 \$		22,30 \$

Après la ratification, les nouveaux chefs de file recevront une prime de 2 \$/heure en plus de leur taux de base.

Les chefs de file ravitailleurs et au dépôt de carburant auront une prime de chef de file de 2 \$ ajoutée à leur taux de base.

Une prime de 2 \$/heure sera payée aux personnes utilisant un permis de conduire de classe 1 ou 3 pour opérer un véhicule sur une voie publique requérant un permis spécial durant l'accomplissement de leurs tâches.

Prime de formation de 3 \$/h.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Valide pour la durée de cette convention collective (du 1^{er} octobre 2008 au 30 septembre 2012).

Un employé peut, à l'âge de 60 ans, demander une semaine de travail réduite, demande à laquelle la compagnie acquiescera en fonction des besoins opérationnels. Une telle entente ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Un maximum de deux (2) ravitailleurs, un (1) employé d'entretien et un (1) préposé au dépôt de carburant en même temps.

Une telle semaine réduite consistera en :

- 1. Une semaine de travail normale de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, ou**
- 2. une semaine de travail normale de trente (30) heures réparties sur trois (3) jours consécutifs de dix (10) heures incluant les repas et les pauses.**

Les employés travaillant trente-deux (32) heures paieront vingt pour cent (20 %) de la prime mensuelle des prestations ou de l'invalidité longue durée, selon celle qui est la plus élevée et recevront quatre-vingts pour cent (80 %) des jours de maladie autorisés.

Les employés travaillant trente (30) heures paieront vingt-cinq pour cent (25 %) de la prime mensuelle des prestations ou de l'invalidité longue durée, selon celle qui est la plus élevée et recevront soixante-quinze pour cent (75 %) des jours de maladie autorisés.

La réglementation existante stipule que les employés ne paieront pas d'impôt sur tout paiement relié à l'invalidité longue durée.

Les employés désirant une telle semaine de travail réduite en aviseront le directeur général par écrit trois (3) semaines avant le processus de postulation semestriel avec copie au chef délégué syndical.

La Compagnie doit affecter les employés à de tels horaires de travail en s'appuyant sur l'ancienneté parmi les employés ayant indiqué leur désir d'avoir des semaines de travail réduites.

Les employés qui en font la demande et sont affectés à des semaines de travail réduites auront ce type d'horaire pour la durée prévue à moins d'un arrangement avec la Compagnie ou sujet à un retour au moyen d'un affichage de poste.

Ces employés ne sont pas admissibles aux heures supplémentaires tant et aussi longtemps que lesdites heures ont été offertes à tous les employés.

Rémunération des heures supplémentaires conformément à l'article 5.

Syndicat

Dave Demole

Raymond Riccoboni

Tony DiGenova

Michel Pelot

Sandro Sperduti

Compagnie

John Muirhead

Brian McGuckin

Clay Mumford

Mike Kiouses

Jules Molinari