

CONVENTION COLLECTIVE

entre

COFELY SERVICES S.E.C.

et

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

représentée par

DISTRICT 140

1^{er} avril 2010 au 31 mars 2013

COFELY
GDF SUEZ

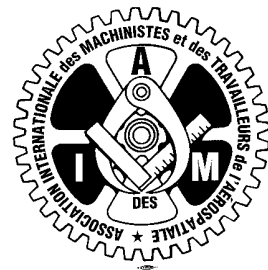


TABLE DES MATIÈRES

1.0	BUT	1
2.0	RECONNAISSANCE.....	1
3.0	DROITS DE LA DIRECTION	1
4.0	COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALES.....	2
5.0	GRÈVES ET LOCK-OUT	3
6.0	NON-DISCRIMINATION	4
7.0	REPRÉSENTATION ET SÉCURITÉ SYNDICALES.....	4
8.0	PLAINTES ET GRIEFS	6
9.0	ARBITRAGE	9
10.0	PÉRIODE D'ESSAI.....	10
11.0	ANCIENNETÉ.....	10
12.0	MISES À PIED ET RAPPELS	14
13.0	CONGÉS AUTORISÉS	17
14.0	AFFICHAGE DE POSTES.....	24
15.0	TABLEAU D’AFFICHAGE DU SYNDICAT	25
16.0	HEURES DE TRAVAIL	25
17.0	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE QUART	28
18.0	CONGÉS FÉRIÉS.....	30
19.0	FONCTIONS DE JURÉ ET TÉMOIN	32
20.0	CONGÉ ANNUEL.....	32

21.0 AVANTAGES SOCIAUX.....	35
22.0 CLASSES D'EMPLOYÉS	35
23.0 UNIFORMES.....	37
24.0 RENOUVELLEMENT ET EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	38
ANNEXE A.....	40
ANNEXE B	45
ANNEXE C	46
ANNEXE D.....	47
ANNEXE E	49
ANNEXE F	51
ANNEXE G.....	52

ARTICLE 1 BUT

1.01 Cette convention collective a pour but de définir les relations entre l'employeur et le syndicat, les salaires et les conditions de travail des employés de l'entreprise représentés par le syndicat, et la façon dont seront traités les plaintes, griefs et différends, et ce, de manière équitable et dans les plus brefs délais.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat (District 140) est le seul et unique agent négociateur des employés de **COFELY SERVICES S.E.C.** affectés aux opérations à l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal, à l'exclusion des employés de bureau, des spécialistes en automatisation (chargés de projet), des coordonnateurs des opérations et ceux de rang supérieur conformément à l'ordonnance d'accréditation délivrée le 21 décembre 2007 par le Conseil canadien des relations industrielles et des modifications subséquentes lorsqu'applicables.

2.02 Les parties reconnaissent que la continuité des opérations de l'employeur est essentielle à son succès et dans cet esprit, dans le respect des prérogatives syndicales, toutes les personnes à l'emploi de l'employeur peuvent intervenir au besoin dans les opérations de ce dernier.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif de :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) embaucher, classer, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, licencier ou congédier un employé avec motif;

- c) opérer et diriger son entreprise dans le respect et conformément, sans être incompatible, aux dispositions de cette convention collective.

Les énoncés qui précèdent relativement aux droits de la direction ne sont pas tous inclusifs, mais indiquent le type de sujets qui appartiennent à la direction et lui sont inhérents, et ne doivent pas être interprétés de façon à exclure d'autres droits de l'employeur qui n'ont pas été spécifiquement énumérés. Tout droit, pouvoir ou autorité détenus par l'employeur alors qu'il n'y avait pas de convention collective est maintenu sauf si modifié par cette dernière.

- 3.02 a) L'employeur accepte d'aviser le syndicat des changements aux règlements écrits de l'entreprise qui s'appliquent aux membres de l'unité de négociation et de lui remettre une copie des changements proposés ou des modifications apportées.
 - b) L'employeur accepte d'être juste et raisonnable dans l'administration et l'application de ses droits de gérance.
- 3.03 L'employeur accepte d'exercer ses droits de manière juste et raisonnable et compatible avec toutes les dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 4 COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALES

- 4.01 Les parties aux présentes acceptent que tous les employés couverts par cette convention collective deviennent membres en règle du syndicat et le demeurent comme condition d'emploi, sauf en cas d'exclusion par le syndicat.

4.02 Tous les employés doivent devenir membres du syndicat dans les trente (30) jours qui suivent leur embauche et doivent le demeurer comme condition d'emploi, sauf en cas d'exclusion par le syndicat.

4.03 L'employeur accepte de déduire des cotisations syndicales toutes les deux (2) semaines de la paie de tous les employés couverts par cette convention collective.

L'employeur accepte de remettre mensuellement au syndicat les cotisations déduites au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant accompagnées d'une liste indiquant le nom des employés dans l'ordre alphabétique ainsi que tous les employés en congé de maladie, bénéficiaires de la CSST, etc. L'argent ainsi déduit n'est pas la propriété de l'entreprise.

4.04 Si le salaire d'un employé sur la liste de paie est insuffisant pour permettre la déduction du montant complet des cotisations, l'employeur ne déduira pas de cotisations syndicales de la paie de cet employé et ne reportera pas cette déduction à une paie subséquente.

4.05 L'employé doit aviser le syndicat de tout changement d'adresse.

ARTICLE 5 GRÈVES ET LOCK-OUT

5.01 Il est entendu que le syndicat interdira toute forme de grève, pour quelque raison que ce soit, pendant la durée de la présente convention collective.

De plus, l'employeur ne procédera pas à un lock-out pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 6 NON-DISCRIMINATION

- 6.01 Aucun employé ne sera l'objet de discrimination de la part de l'employeur.
- 6.02 La mention du genre masculin dans la convention collective inclut également le genre féminin.
- 6.03 L'employeur accepte de se conformer à la Loi canadienne sur les droits de la personne en ce qui a trait au harcèlement personnel et sexuel.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION ET SÉCURITÉ SYNDICALES

- 7.01 Le syndicat doit soumettre à l'employeur le nom du délégué syndical en chef ainsi que celui des représentants syndicaux.
- 7.02 Les parties acceptent de se rencontrer, au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin de discuter de difficultés ponctuelles d'application ou d'interprétation de la convention collective. Le ou les délégués syndicaux présents sont rémunérés par l'employeur. Le président général du District 140 peut être présent lors de cette rencontre.
- 7.03 a) Le syndicat peut nommer un délégué syndical pour chaque quart de travail. L'employeur doit être tenu au courant du nom de chacun des délégués syndicaux et le quart de travail pour lequel ils sont responsables.

- b) L'employeur s'engage à maintenir le comité local de santé et de sécurité déjà en place, conformément à la Partie II du Code canadien du travail. Ce comité sera constitué de six (6) membres, dont trois (3) membres représentant l'employeur et trois (3) membres représentant les employés sur le lieu de travail. De ces représentants d'employés, deux (2) sont nommés par le syndicat parmi ses membres et un (1) est nommé par le syndicat suite à une élection tenue parmi les employés qui ne sont pas représentés par le syndicat, laquelle élection est tenue par les employés non syndiqués et transmis au syndicat comme prévu par l'alinéa 135.1 (1) b) (ii) du Code canadien du travail.

Il y aura un suppléant désigné pour les deux (2) membres représentant les membres de l'unité de négociation et un suppléant désigné pour le membre représentant les employés non représentés par le syndicat.

- 7.04 L'employeur reconnaît qu'il pourrait être nécessaire qu'un délégué syndical accomplisse les tâches décrites à l'article 8 ci-dessous dans le but de régler une plainte ou un grief, et ce, durant ses heures de travail habituelles, et accepte que, dans la mesure du raisonnable, ce dernier doive momentanément suspendre sa prestation de travail, avec solde, pour accomplir de telles tâches. Le délégué syndical doit préalablement obtenir la permission du coordonnateur en service de l'entreprise, autorisation qui ne sera pas déraisonnablement refusée, avant de vaquer à ses tâches syndicales et devra aviser ledit coordonnateur en service lors de la reprise de ses tâches habituelles.

- 7.05 Le comité de négociation du syndicat doit pouvoir obtenir des congés payés nécessaires à la tenue de la négociation directe avec l'employeur. Le comité de négociation sera composé de deux (2) membres, dont le délégué syndical en chef.
- 7.06 Des employés libérés pour raisons syndicales (négociation, formation, etc.) seront rémunérés par l'employeur qui sera remboursé par le syndicat. De plus, l'employeur accepte qu'un employé en congé, qui doit vaquer à des affaires syndicales, reprenne un autre jour de congé en compensation après entente avec l'employeur et le syndicat. Ce dernier s'engage à rembourser l'employeur dans les trente (30) jours de la réception de la demande de remboursement.
- 7.07 **Un espace de rangement de type classeur avec clé est fourni au délégué syndical en chef afin de conserver les documents relatifs aux affaires syndicales.**

ARTICLE 8 PLAINTES ET GRIEFS

- 8.01 Un employé qui a une plainte à formuler doit le faire auprès du coordonnateur en service (première étape de la procédure de grief ci-dessous) dans les quatorze (14) jours civils de la prise de connaissance par l'employé de l'événement donnant lieu à sa plainte. Si durant une des étapes de la procédure de grief il est requis par l'une ou l'autre des parties d'obtenir la présence de témoins pour aider à régler le grief, ces derniers obtiendront la permission d'être présents.
- 8.02 Mesures disciplinaires et congédiements

En cas de congédiement, sauf quant aux employés probationnaires, l'employeur avisera, dans la mesure du possible, le délégué syndical en service.

- 8.03 Tout employé ayant été suspendu ou congédié aura l'occasion de rencontrer son délégué syndical dans un endroit désigné par l'employeur.
- 8.04 Un employé ayant reçu une mesure disciplinaire ou ayant été congédié peut déposer un grief par écrit dans les quatorze (14) jours civils de la mesure disciplinaire précitée et sera traité à la deuxième étape de la procédure de grief prévue au paragraphe 8.07 ci-dessous.
- 8.05 Après qu'un grief ait été déposé par le syndicat, l'employeur accepte que son représentant n'entreprenne pas de discussions ou de négociations avec le plaignant relativement au grief, que ce soit directement ou indirectement.
- 8.06 Procédure de grief – Étape 1

Un employé ayant une plainte doit d'abord en discuter avec le coordonnateur en service en vue de parvenir à une résolution rapide.

8.07 Procédure de grief – Étape 2

Si l'employé n'est pas satisfait de sa discussion avec le coordonnateur en service, en vertu du paragraphe 8.06 ci-dessus, il doit, dans les quatorze (14) jours civils de l'événement donnant lieu au grief, exposer son grief par écrit sur le formulaire à cet effet. Dans ce même délai, le délégué syndical en chef ou son remplaçant doit le présenter au responsable du site ou son représentant. Le grief doit comporter un énoncé de la prétendue violation et indiquer l'entente recherchée. Dans les sept (7) jours civils suivants, le délégué syndical en chef ou son remplaçant rencontrera le responsable du site ou son représentant pour tenter de régler le grief. Dans les cinq (5) jours civils suivant cette rencontre, le responsable du site, ou son représentant désigné doit remettre sa réponse par écrit.

8.08 L'employeur ou le syndicat peut renoncer à l'une ou l'autre des étapes de cette procédure ou prolonger les délais prévus sur entente écrite. La prolongation doit être établie pour une période déterminée.

8.09 Griefs non résolus

Tout grief non résolu à l'étape 2 peut être soumis à un arbitre par l'une ou l'autre des parties qui en fait la demande dans les trente (30) jours civils après l'annonce de la décision à l'étape 2. Un grief qui n'a pas été déféré à l'arbitrage dans le délai prévu est réputé avoir fait l'objet d'un désistement.

8.10 Dossier de l'employé

Toute mesure disciplinaire sera retirée du dossier de l'employé et ne pourra être utilisée contre lui, après un délai d'un (1) an, sauf en cas de récidive.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 Tout sujet ou question résultant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la prétendue violation de cette convention, y compris le questionnement à savoir s'il y a matière à arbitrage, peut être soumis à l'arbitrage par les parties aux présentes comme prévu dans la convention.
- 9.02 Aucun grief ne pourra être soumis à l'arbitrage sans que les parties aient tenté d'en arriver à une entente en utilisant les moyens prévus à l'article 8.
- 9.03 Dans les dix (10) jours civils après que l'avis d'arbitrage ait été remis, comme prévu au paragraphe 8.10, le nom d'un arbitre devra être soumis par la partie demandant l'arbitrage.
- 9.04 L'arbitre ne pourra prendre aucune décision en contradiction avec les dispositions de la présente convention, ni changer, modifier ou amender toute partie de celle-ci.
- 9.05 Lors de l'audience d'un grief émanant d'une mesure disciplinaire, l'arbitre, s'il considère que la mesure disciplinaire était injustifiée, peut modifier la sanction.
- 9.06 La décision de l'arbitre sera finale et obligera les parties aux présentes ou tout employé visé par ladite décision dès la réception de la décision.
- 9.07 Les frais et dépenses de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE 10 PÉRIODE DE PROBATION

10.01 Les quatre-vingts (80) premiers jours travaillés représentent la période de probation durant laquelle l'employeur a discrétion pour mettre fin à l'emploi d'un nouvel employé. Il est entendu qu'un nouvel employé qui voit son emploi prendre fin durant la période de probation n'aura pas droit à la procédure de griefs.

Si à la fin de sa période de probation l'employé n'a pas obtenu son laissez-passer permanent (rouge), sa période de probation sera automatiquement prolongée jusqu'à l'obtention dudit laissez-passer.

10.02 Un employé muté d'une classe à une autre devra se soumettre à une période de probation de trente (30) jours travaillés dans sa nouvelle classe. Cette période de probation permettra à l'employeur d'évaluer le travail de l'employé dans sa nouvelle classe. L'employé peut exercer son ancienneté dans son ancienne classe advenant qu'il choisisse d'y retourner ou qu'il échoue la période de probation, auquel cas il lui sera reconnu l'ancienneté dans son ancienne classe à hauteur des jours travaillés dans l'autre classe pendant sa période de probation.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 Définition

L'ancienneté au sein de l'entreprise pour tous les employés représente la durée de service avec l'entreprise et doit régir :

- a) Le droit au congé annuel
- b) L'article 11.07 b)
- c) L'article 14.02

11.02 L'ancienneté de classe d'un employé débutera à la date d'entrée dans la classe, tel que décrit à l'article 22, même si cette dernière précède l'ordonnance d'accréditation délivrée par le Conseil canadien des relations industrielles le 21 décembre 2007 (par ex. : un employé manutentionnaire ou un opérateur du système de tri bagages occupant ce poste avant le 21 décembre 2007 aura une date d'ancienneté en fonction de sa date d'entrée dans la classe). L'ancienneté de classe accumulée dans une classe précédente peut être utilisée pour la supplantation d'un employé ayant moins d'ancienneté dans l'ancienne classe de l'employé dans l'éventualité d'une mise à pied et n'est pas transférable d'une classe à une autre.

L'ancienneté de classe doit régir :

- a) Le maintien en poste des employés à la suite d'une mise à pied
- b) Le rappel à la suite d'une mise à pied
- c) Les droits de supplantation
- d) Le choix des quarts de travail et horaires
- e) Le choix de la date du congé annuel

11.03 Fin de l'ancienneté et de l'emploi

L'emploi et l'ancienneté de l'employé prennent fin lorsque :

- a) Un employé quitte volontairement son emploi ou conformément au paragraphe 12.06.
- b) Un employé fait l'objet d'un congédiement.
- c) Un employé est en mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois.

- d) Un employé n'indique pas à l'employeur, dans les sept (7) jours de l'envoi d'un rappel au travail à la suite d'une mise à pied conformément au paragraphe 12.04, son intention de revenir au travail. Un tel avis doit être envoyé par courrier recommandé ou par messagerie à la dernière adresse connue de l'employé. L'employé doit reprendre le travail dans les quatorze (14) jours civils de sa déclaration de son intention d'y retourner, à défaut de quoi il perd son ancienneté et son emploi.
- e) Un employé ne se présente pas au travail à la fin d'un congé autorisé par l'employeur.
- f) Un employé est absent pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans en aviser l'employeur et sans motif valable.
- g) Si les autorités aéroportuaires retirent le droit d'accès à une zone règlementée ou stérile, l'employé concerné est automatiquement **licencié. L'entreprise mettra en place un mécanisme de suivi des dates d'expiration des laissez-passer émis aux employés.**
- h) Un employé probationnaire est mis à pied.

11.04 L'employeur affichera des listes d'ancienneté une fois par année avant la période du choix des congés annuels, soit le 1^{er} février et en remettra une (1) copie au délégué syndical en chef. Chaque employé a la responsabilité de s'assurer que son ancienneté est exacte sur la liste.

- 11.05 Tout employé, occupant un poste non couvert par le certificat d'accréditation du syndicat pour une période de temps excédant **quatre-vingt-dix (90) jours travaillés par année**, verra son ancienneté de classe être gelée **au-delà des quatre-vingt-dix (90) jours travaillés**. S'il retourne à son poste pendant cette période, il reprendra ses fonctions avec **son** ancienneté. D'autre part, si l'employeur transfère temporairement un employé à un autre aéroport, l'employé continuera d'accumuler son ancienneté de classe et d'entreprise durant l'assignation.
- 11.06 Aux fins de l'ancienneté, le poste de chef d'équipe ne fait pas partie d'une classe séparée.
- 11.07 a) Un employé, qui est transféré dans une autre classe le même jour qu'un nouvel employé est embauché, comptera trois (3) jours de plus d'ancienneté que le nouvel employé. Toutefois, si l'employeur crée une nouvelle classe, l'ancienneté d'entreprise déterminera l'ancienneté relative des employés admis dans cette classe.
- b) Si plus d'un employé est transféré le même jour dans la même classe, l'ancienneté dans l'entreprise déterminera l'ancienneté de tels employés, entre eux, au sein de la classe.

11.08 Embauche le même jour

L'ancienneté d'employés embauchés le même jour sera déterminée, entre eux, par un tirage au sort en présence d'un représentant de l'employeur et du délégué syndical en chef ou son remplaçant. L'employé qui tire le chiffre le plus élevé aura le plus d'ancienneté et ainsi de suite. Le tirage aura lieu dans les deux (2) premières semaines suivant l'embauche. Les cartes d'adhésion syndicale seront remises en même temps que la pochette d'embauche.

Advenant une compétition ou un besoin de distinguer l'ancienneté entre les employés embauchés le 9 janvier 2007 chez **COFELY SERVICES S.E.C.**, la date d'embauche chez Distinction sera utilisée. À cet effet, voir l'Annexe C – Liste des employés ayant été embauchés le 9 janvier 2007.

ARTICLE 12 MISES À PIED ET RAPPELS

- 12.01 a) L'employeur a le droit de mettre à pied le nombre d'employés qu'il juge nécessaire. Dans l'éventualité d'une mise à pied, l'employeur devra procéder par ancienneté de classe. Les employés mis à pied cesseront d'accumuler de l'ancienneté **de classe** pendant cette période.
- b) L'employeur accepte de rencontrer le syndicat en cas de mise à pied pour discuter des droits de déplacement au sein de chacune des classes.
- c) Les rappels à la suite de telles mises à pied se feront par ancienneté de classe.

- d) Advenant des changements opérationnels majeurs, les parties acceptent de se rencontrer pour revoir le statut des postes à temps plein et à temps partiel avant toute mise à pied.
- e) En cas de mise à pied ou fin d'emploi, l'employé doit remettre son laissez-passer, sa carte de stationnement et l'uniforme au représentant de l'employeur au moment de son départ. Ce dernier lui remettra un accusé de réception.

12.02 Tous les employés doivent recevoir un avis au moins **deux (2) semaines** avant toute mise à pied **ou une (1) semaine par année de service jusqu'à un maximum de trois (3) semaines**. Une copie des avis de mise à pied sera envoyée au syndicat sans délai.

12.03 Les rappels se font par courrier recommandé ou par messagerie à la dernière adresse en dossier fournie à l'employeur par l'employé. Le syndicat reçoit une copie de chaque lettre de rappel et est avisé de chaque rappel. Un employé sur la liste de rappel doit tenir l'employeur informé de tout changement d'adresse.

12.04 Droits de supplantation

Un employé qui détient de l'ancienneté dans une classe autre que celle dans laquelle il est mis à pied peut utiliser cette ancienneté, si elle est suffisante, pour supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette classe.

12.05 Indemnité de départ

Lors d'une mise à pied autre que saisonnière, une indemnité de départ peut être payée au choix de l'employé ainsi mis à pied. Dans ce cas, l'employé perd tout droit de rappel. L'indemnité de départ sera égale à une semaine de travail normale par année de service, selon le calcul de la moyenne hebdomadaire de l'horaire régulier de l'employé au moment de sa mise à pied, excluant les primes et les heures supplémentaires, en référence voir les types d'horaires à l'article 16.01, jusqu'à un maximum de huit (8) semaines ou 2/5 de sa moyenne hebdomadaire par année de service, selon le plus élevé des deux (2) options.

12.06 Les employés mis à pied auront priorité sur les candidats provenant de l'extérieur dans l'éventualité d'un affichage de poste dans une autre classe, s'ils remplissent les exigences requises pour le poste.

ARTICLE 13 CONGÉS AUTORISÉS

- 13.01 a) Après un (1) an de service, un congé autorisé non rémunéré peut être accordé par l'employeur sur un avis écrit de deux (2) semaines sauf en raison de circonstances exceptionnelles pour un maximum de soixante (60) jours civils. Un tel congé, lorsqu'il est accordé, se fait sans perte d'ancienneté, ni accumulation d'ancienneté **si le congé est d'une durée de plus de quatre (4) semaines consécutives. Pour les congés de quatre (4) semaines consécutives ou moins, l'employé continu d'accumuler son ancienneté.** Ce congé sera accordé à la seule discrétion de l'employeur.
- b) L'employeur doit donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande. Une fois donnée, cette dernière ne peut être annulée.
- 13.02 a) Sur demande écrite du syndicat, l'employeur accordera aux délégués syndicaux des congés d'un maximum total de dix (10) jours/personne par année civile pour vaquer aux affaires syndicales. Lesdits congés seront accordés pourvu que les dates proposées ne soient pas en conflit avec les besoins opérationnels. Le syndicat remboursera à l'employeur les journées ainsi payées pour lesdits employés.

- b) Un employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. À la demande de l'employé et si l'employeur l'autorise, le congé peut être fractionné en deux (2) périodes. Le Régime québécois d'assurance parentale s'applique conformément aux dispositions de la Loi sur l'assurance parentale du Québec.

13.03 Congé de maternité et de soins aux enfants

- a) Congé de maternité

L'employée ayant au moins six (6) mois d'ancienneté sans interruption a droit à un congé de maternité maximal de dix-sept (17) semaines commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date d'effet de celui-ci à la condition de fournir à son employeur le certificat d'un médecin attestant qu'elle est enceinte.

- b) Congé parental

Sous réserve des paragraphes c) et d) ci-dessous, l'employé ayant au moins (6) mois d'ancienneté sans interruption et qui doit prendre soin de son nouveau-né ou d'un enfant qui lui est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où il réside, a droit à un congé d'au plus trente-sept (37) semaines.

- (c) Toutefois, le droit au congé parental ne peut être exercé qu'au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent :

- i) dans le cas d'une naissance, soit le jour de celle-ci, soit le jour où l'employé commence effectivement à prendre soin de l'enfant, au choix de l'employé;
 - ii) dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est effectivement confié à l'employé.
- d) De plus, la durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux (2) employés en vertu du présent article à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de trente-sept (37) semaines.

La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre un (1) ou deux (2) employés en vertu des paragraphes 13.03 a) et b) à l'occasion de la naissance d'un enfant est de cinquante-deux (52) semaines.

- e) L'employé qui entend prendre l'un des congés doit :
- i) informer l'employeur par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines;
 - ii) informer l'employeur par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.
- 13.04 a) De même et sauf exception valable, l'employé doit informer l'employeur par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines de toute modification de la durée de ce congé.
- b) L'employeur ne peut obliger une employée à prendre un congé de maternité.

- c) Toutefois, l'employeur peut imposer le congé à une employée enceinte qui n'est plus en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste et à qui aucun autre poste approprié ne peut être offert. Le cas échéant, le congé ne dure que le temps où l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir la fonction en question. Il incombe à l'employeur de prouver que l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste.
- d) L'employée qui prend, de son plein gré ou non, un tel congé a le droit sur demande écrite, d'être informée par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant son congé et en rapport avec ses qualifications professionnelles.
- e) À la fin du congé, l'employé a le droit de reprendre l'emploi qu'il a quitté pour prendre son congé, l'employeur étant tenu de l'y réintégrer. Toutefois, pour un motif valable si l'employeur ne peut réintégrer l'employé dans son poste antérieur, l'employeur lui fournit un emploi comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.
- f) Si, pendant sa période de congé, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre d'une réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il récupère comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.
- g) Dans le cas visé au paragraphe précédent, l'employeur avise par écrit l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste, et ce, dans les meilleurs délais.

- h) Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve en congé sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.
- i) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, avant de prendre le congé ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant le congé.

L'employé doit payer ses cotisations en remettant des chèques postdatés à l'employeur avant son départ en congé sauf si, avant de prendre le congé ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements et par conséquent la protection pendant le congé.

- j) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit aux prestations doit, pendant le congé, poursuivre ses versements dans la même proportion que si l'employé n'était pas en congé, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent, tel que mentionné au paragraphe précédent.
- k) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut du versement des cotisations visées au paragraphe i), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

- l) Pour le calcul des autres avantages de l'employé en situation de congé, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

13.05 Congé pour naissance

Un employé sera payé à son taux horaire normal pour une durée de trois (3) jours en raison de son absence à la suite de la naissance d'un enfant. S'il le désire, l'employé peut demander deux (2) jours de congé supplémentaires à ses frais (sans solde).

13.06 Congé pour deuil

Advenant un décès dans la famille immédiate d'un employé, ce dernier aura droit à un congé rémunéré à son taux horaire normal pendant le nombre de jours décrits à l'article 13.06 b) qui suivent celui du décès s'ils sont des jours prévus à l'horaire de travail. Advenant qu'un employé est avisé au travail du décès d'un membre de sa famille immédiate, il pourra quitter son travail et sera payé pour le reste de cette journée de travail. L'employeur peut exiger une preuve du décès de la part de l'employé avant qu'une réclamation ne soit faite en vertu des dispositions de cet article. Advenant le décès d'un membre de la famille immédiate à l'extérieur du Canada, l'employé pourra demander un congé sans solde en vertu de l'article 13.01.

La famille immédiate comprend :

Époux ou conjoint de fait et enfant de l'employé : 5 jours

Père, mère ou leur époux ou conjoint de fait, frères et sœurs de l'employé : 3 jours.

Enfants de son époux ou conjoint de fait, petits-enfants, grands-parents, père ou mère de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé, tout membre de la famille qui réside de façon permanente chez l'employé ou chez qui l'employé réside de façon permanente : 1 jour.

Pour l'application du présent article, « conjoint de fait » s'entend de la personne qui vit avec l'employé dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an.

13.07 Congé pour mariage

Lors de son mariage, un employé a droit à deux (2) jours de congé consécutifs rémunérés, dont le jour du mariage, s'ils sont des jours prévus à l'horaire.

13.08 Congé pour divorce

Lors de son divorce, un employé a droit à un congé rémunéré d'une (1) journée.

13.09 Changement de domicile

Le jour de son déménagement, un employé a droit à un congé payé d'une (1) journée. Toutefois, le maximum de congés autorisés et payés lors d'un changement de domicile est d'un (1) jour par année civile.

ARTICLE 14 AFFICHAGE DE POSTES

- 14.01 Tous les postes vacants pour une durée indéterminée ou nouveaux postes au sein de l'unité de négociation seront affichés pendant une période de sept (7) jours civils sur les tableaux d'affichage de l'entreprise. Si aucun candidat qualifié n'est trouvé dans les sept (7) jours civils de cet affichage, l'employeur pourvoira au poste par toute autre façon qu'elle jugera appropriée. Pour les postes vacants temporaires, minimum deux (2) mois, un affichage pour un poste temporaire peut-être fait.
- 14.02 Si deux (2) candidats qualifiés ou plus posent leur candidature au poste vacant, l'entreprise octroiera le poste vacant selon l'ancienneté d'entreprise. L'employeur s'engage à former le candidat retenu dans son nouveau poste.
- 14.03 Les employés en congé tel qu'invalidité de longue durée, invalidité de courte durée, maternité, CSST, etc. ou en congé annuel durant la période d'affichage, doivent postuler par écrit avant le début de leur congé, sur le formulaire prévu à cet effet.
- 14.04 L'employeur transférera les candidats retenus à leur nouveau poste dans les trente (30) jours civils de la date où ils ont obtenu le poste, à moins d'une entente entre le syndicat et l'employeur.
- 14.05 L'employeur peut pourvoir à un poste sous toute réserve durant la procédure d'affichage en raison des besoins opérationnels et aucune réclamation ne pourra être faite pour cette période.

ARTICLE 15 TABLEAU D’AFFICHAGE DU SYNDICAT

15.01 Un (1) tableau d’affichage avec verrou pour l’affichage des bulletins du syndicat. Alors que les bulletins sont à la seule discrétion du syndicat, ces derniers ne doivent pas contenir des avis illégaux, abusifs ou diffamatoires.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

Sauf expressément traité différemment, rien dans cet article ne doit être interprété comme une garantie ou une restriction du nombre d’heures de travail par jour ou par semaine.

16.01 a) Une journée de travail à temps plein comprend une pause repas rémunérée de trente (30) minutes ainsi qu’une pause repos rémunérée de quinze (15) minutes chaque jour. **Pour les quarts de travail de plus de dix (10) heures travaillées, l’employé aura droit à une pause supplémentaire rémunérée de quinze (15) minutes.**

L’employeur reconnaît que la volonté des employés couverts par la présente convention collective est de travailler sur des horaires de quarante (40) heures.

Dans cette optique, les principaux horaires proposés sont ceux mentionnés aux points i), ii), iii) et iv). Toutefois, l’employeur se réserve le droit de les utiliser selon les besoins et de les modifier, en partie ou en totalité, afin de répondre aux besoins opérationnels.

- i) Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures suivis de deux (2) jours de congé (moyenne de 40 heures/semaine).
- ii) Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures suivis de quatre (4) jours de congé (moyenne de 35 heures/semaine).

- iii) Trois (3) jours consécutifs de onze (11) heures suivis de trois (3) jours de congé (moyenne de 38,5 heures/semaine).
 - iv) Six (6) jours consécutifs de neuf (9) heures suivis de trois (3) jours de congé (moyenne de 42 heures/semaine).
- b) L'employeur informera le délégué syndical en chef de sa décision de modifier les horaires de quarts de travail déjà existants avant leur mise en application. L'employeur considérera les horaires de quarts de travail alternatifs proposés par le syndicat.

Il est entendu que les horaires viseront à maximiser les postes à temps plein en fonction des besoins opérationnels.

- c) Les pauses repas ne seront normalement pas prises pendant les deux (2) premières et les deux (2) dernières heures d'un quart de travail, à moins d'une entente mutuelle entre l'employé et son supérieur immédiat.

Les employés ne pouvant pas prendre leur repas seront rémunérés au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour la durée de la pause repas de trente (30) minutes.

- d) Les employés doivent avoir un minimum de neuf (9) heures entre chaque quart de travail.

- e) Aucun employé en rotation de quart ne doit laisser sa place de travail avant d'avoir été remplacé par l'employé de l'équipe suivante, à moins d'autorisation contraire du coordonnateur en service. En tout temps, les employés doivent rester sur le site (terminal) incluant le temps de repas et de pause café. **Il est entendu que les employés doivent rester disponibles et joignables par radio.**

16.02 Tous les horaires pour un quart de travail doivent être affichés sur le tableau d'affichage de l'entreprise avec la date et l'heure de l'affichage indiquées sur les horaires.

16.03 L'employeur fera les horaires pour les quarts de travail des employés de façon à répondre à ses engagements contractuels et aux fluctuations et changements d'horaires des compagnies aériennes.

Chaque fois qu'un horaire se libère, l'horaire est affiché et accordé par ancienneté à l'intérieur de la classe parmi les employés ayant posé leur candidature.

Tous les employés feront leur choix d'horaire deux (2) fois par année à dates fixes, soit au début des saisons estivales et hivernales. Les horaires seront affichés au moins trente (30) jours en avance. Pendant la même période, le processus de sélection s'effectue.

- a) Il est entendu que l'utilisation d'employés à temps partiel a pour but de maximiser les fins de semaines de congé pour les employés à temps plein.
- b) Les quarts de travail à temps partiel comporteront au moins quatre (4) heures. Pour des raisons de formation, le minimum sera de trois (3) heures.

16.04 Liste de disponibilité pour les quarts de travail supplémentaires :

Tout employé à temps partiel désirant travailler des quarts supplémentaires peut mettre son nom sur la liste et indiquer les jours et heures disponibles. L'affectation des quarts de travail se fera par ordre d'ancienneté. Les employés doivent indiquer leur nom et leurs disponibilités sur cette liste au moins une (1) semaine en avance.

16.05 Un échange de quart peut être autorisé par l'employeur, lorsque demandé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, à condition que les deux (2) employés soient qualifiés et que cela n'occasionne pas d'heures supplémentaires.

ARTICLE 17 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE QUART

17.01 L'employeur et le syndicat s'entendent pour que normalement toutes les heures supplémentaires se fassent sur une base volontaire. Advenant qu'aucun volontaire ne soit disponible, l'employé ayant le moins d'ancienneté en service devra effectuer les heures supplémentaires, à moins que ce dernier n'ait une raison majeure, dans ce cas l'employeur nomme le prochain ayant le moins d'ancienneté.

17.02 a) Les employés seront rémunérés pour toutes les heures supplémentaires travaillées à la demande de l'employeur au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les quatre (4) premières heures travaillées en surplus des heures déjà prévues pour la journée et au taux normal majoré de cent pour cent (100 %) pour les heures subséquentes.

De plus, si un employé est appelé pour faire des heures supplémentaires lors de son jour de congé normal ou qui ne sont pas immédiatement avant ou après son quart de travail, il sera payé au taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) pour toutes les heures travaillées. Dans ce cas, un minimum de quatre (4) heures devra lui être payé.

Pour des raisons de formation ou de rencontre en comité, le minimum sera de trois (3) heures au taux applicable.

- b) Les heures supplémentaires requises lors d'une même journée seront offertes par ordre d'ancienneté des employés en service. Advenant que tous les employés ayant le plus d'ancienneté refusent les heures supplémentaires, l'employé (ou plusieurs si nécessaire) ayant le moins d'ancienneté en service devra effectuer le travail.
- 17.03 a) L'employeur distribuera les heures supplémentaires en rotation en s'appuyant sur l'ancienneté de classe et en respectant la liste des volontaires qui sera établie aux deux (2) semaines. L'employeur se réserve le droit de gérer la liste de rappel et d'établir les règles, s'il y a lieu **et maintiendra une liste des heures effectuées.**
- b) Si toutefois un employé est oublié lors de l'octroi des heures supplémentaires, conformément à l'article 17.03 a), la prochaine opportunité lui sera offerte.
 - c) Afin d'établir la liste des volontaires pour les heures supplémentaires, les employés indiqueront aux deux (2) semaine leurs disponibilités selon la procédure en vigueur.

d) L'échange de quarts de travail autorisé, conformément à l'article 16.06, représente du travail effectué par entente mutuelle entre employés à leur convenance. Si, pour cette raison, un employé travaille plus de huit (8) heures dans une journée ou plus que le calcul de la moyenne des heures travaillées, il n'aura pas droit d'être payé au taux des heures supplémentaires.

17.04 Un employé en congé ou ayant complété son quart de travail normal, qui a quitté les lieux et qui a été rappelé au travail doit être payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures supplémentaires travaillées, mais en aucun cas ne doit être payé moins de trois (3) heures à son taux normal. Ceci ne s'applique pas aux heures supplémentaires effectuées avant le début d'un quart de travail prévu et à la suite de ce dernier.

17.05 Un employé effectuant plus de trois (3) heures supplémentaires, aura droit à une pause payée de quinze (15) minutes et se verra remboursé jusqu'à un maximum de **douze dollars (12 \$)** pour son repas sur présentation d'une pièce justificative appropriée.

17.06 L'employé recevra des paies équivalentes aux heures travaillées **à chaque période de paie.**

ARTICLE 18 CONGÉS FÉRIÉS

18.01 Les congés fériés qui suivent seront respectés et payés l'équivalent du nombre d'heures d'une journée normale de travail pour les employés à temps plein.

L'employé n'a pas droit à une indemnité pour une journée fériée qui tombe dans les trente (30) premiers jours de service pour l'employeur.

Les employés à temps partiel ou temporaire reçoivent 1/20 du salaire reçu dans les trente (30) jours précédents la période de paie du jour férié.

Veille du jour de l'an	Fête du Travail
Jour de l'An	Action de grâces
Le lendemain du jour de l'An	Vendredi saint
Lundi de Pâques (remplace le jour du Souvenir)	
Fête de la Reine	Veille de Noël
St-Jean-Baptiste	Jour de Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël

18.02 Dans l'éventualité où la journée de congé d'un employé tombe lors d'un des jours fériés énumérés ci-dessus ou durant son congé annuel, il sera payé conformément aux règles de calcul prévues à l'article 18.01.

18.03 Un employé qui travaille lors d'un congé férié sera payé à son taux normal majoré de cent pour cent (100 %) pour les heures travaillées en plus du congé férié comme stipulé à l'article 18.01.

Pour les trente (30) premiers jours d'emploi, l'employé est payé à son taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

18.04 Une indemnité pour un congé férié fixée conformément aux dispositions de l'article 18.01, sera versée à un employé absent du travail selon les circonstances qui suivent pourvu qu'il ait des preuves à l'appui :

- a) Maladie
- b) Décès d'un membre de la famille immédiate tel que décrit à l'article 13.06.
- c) Fonctions de juré

d) Témoin assigné

ARTICLE 19 FONCTIONS DE JURÉ ET TÉMOIN

19.01 Les employés assignés comme témoin ou pour fonctions de juré seront payés la différence entre leur salaire journalier et la somme reçue pour ce devoir public.

19.02 Les employés devant comparaître en cour pour des raisons autres que celles énumérées au paragraphe 19.01 doivent obtenir un congé sans solde pourvu qu'ils fournissent la preuve d'une telle présence ou que cette dernière puisse être vérifiée.

ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL

20.01 Le nombre de crédits de vacances accumulés au 30 avril de chaque année détermine la durée des vacances pour l'année suivante, débutant le 1^{er} mai et se terminant le 30 avril.

a) L'employé régulier embauché en cours d'année a droit à un (1) jour ouvrable par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. La date d'entrée en fonction devra être le, ou avant le, 15^e jour de mois courant pour que les crédits de vacances pour ce mois soient comptabilisés.

b) L'employé accumule ses crédits de vacances comme suit :

- ◆ 1 à 3 ans moins un jour : 2 semaines (4 %);
- ◆ 3 à 10 ans moins un jour : 3 semaines (6 %);
- ◆ 10 ans et plus : 4 semaines (8 %).

c) Pour l'employé temporaire ou à temps partiel, le nombre de jours de vacances alloué est calculé au prorata du nombre de jours travaillés par semaine inscrits au dossier de l'employé au 30 avril.

Pour les employés temporaires ou à temps partiel, l'indemnité de congé est payée une fois par année à la fin de la période de référence à moins que l'employé ne fasse une demande spécifique pour ne pas recevoir le paiement dans le mois précédant la fin de la période de référence. Il recevra cette dernière au moment de prendre ses vacances.

- 20.02 Le congé annuel peut, si l'employé le désire, être pris conjointement avec les jours de congé habituels.
- 20.03 L'indemnité de congé ne sera pas payée pour un congé annuel qui n'a pas été pris sauf dans le cas d'un employé qui quitte l'employeur ou est congédié ou mis à pied. Un tel employé recevra des crédits de congé au moment de sa mise à pied ou de la fin de son emploi.

Un employé peut recevoir son indemnité de congé lors de la période de paie précédant son congé annuel en soumettant une demande par écrit un mois à l'avance. Ce paiement sera effectué par dépôt direct avec sa paie régulière. L'employé comprend que cela implique qu'il ne recevra pas de paie par la suite pour une période approximative d'un (1) mois. Il est entendu que l'employeur ne fera aucune avance de salaire suite à ce paiement.

- 20.04 Sauf lorsque le syndicat et l'employeur se seront entendus sur un autre système d'établissement des congés annuels, le système qui suit prévaudra :
- a) Les congés annuels seront choisis et pris conformément au ratio qui suit :

Manutentionnaires 1 employé pour 15 employés réguliers à temps plein ou à temps partiel ou portion majoritaire

Opérateurs de système 1 employé régulier à temps plein à la fois

- b) Le choix des vacances se fera par ancienneté dans la classe des employés entre le 1^{er} et le **31** mars pour ces droits de vacances du 1^{er} mai au 30 avril suivant. Un employé peut demander de fractionner ses vacances avec l'approbation de l'employeur.
- c) Lorsque tous les employés de la classe ont indiqué leur choix de vacances, les employés n'ayant pas choisi avant la date limite peuvent choisir leur congé annuel parmi les semaines restantes encore disponibles sur la base du premier arrivé premier servi. L'employeur approuvera la liste dans les trois (3) semaines suivant la date limite.
- d) Un employé incapable de prendre ses vacances pour cause de maladie, d'accident ou d'accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ces dernières à une date ultérieure. Il doit toutefois présenter une demande justifiée accompagnée d'un certificat médical.
- e) Aucun jour de vacances ne sera accordé entre le 15 décembre et le 15 janvier. Toutefois, l'employeur considérera les demandes de vacances faites par les employés durant cette période en fonction des besoins opérationnels.

ARTICLE 21 AVANTAGES SOCIAUX

- 21.01 L'employeur s'engage à maintenir le régime d'assurances collectives pour les employés ayant au moins trois (3) mois de service continu avec l'entreprise. Le régime sera maintenu en vigueur avec les mêmes protections ou des protections équivalentes soient : l'assurance-vie de base, l'assurance décès et mutilation accidentels, l'assurance-vie des personnes à charge, l'assurance salaire, l'invalidité de longue durée, les soins médicaux.
- 21.02 L'employeur paie quarante pour cent (40 %) des coûts pour les assurances vie (vie de base, DMA et vie personnes à charge) et les soins médicaux pour chaque employé admissible selon que la protection choisie est individuelle ou familiale. L'employeur paie cent pour cent (100 %) de la protection d'assurance salaire et d'invalidité de longue durée.
- 21.03 Il est entendu qu'un employé absent du travail (CSST, congé parental, etc.) conserve tous ses droits et avantages sociaux pour aussi longtemps qu'il demeure en service continu avec l'entreprise et qu'il paie ses contributions y donnant droit.

ARTICLE 22 CLASSES D'EMPLOYÉS

- 22.01 Chaque employé couvert par cette convention collective est classé selon le titre de poste et la description de tâches appropriés au travail normalement accompli. Les classes d'emplois au sein desquelles les employés seront classés à la signature de la présente convention collective sont : manutentionnaires et opérateurs de système de tri de bagages.

CHEF D'ÉQUIPE

Le chef d'équipe fait partie de sa classe d'origine.

Description sommaire

L'employeur détermine s'il y a lieu de nommer ou de maintenir des chefs d'équipe. **L'employeur créera et maintiendra une banque de candidats pour un besoin éventuel de chef d'équipe, ce qui permettra de réagir en cas de besoin opérationnel.**

À titre indicatif : Un chef d'équipe effectue le même travail que tout autre employé dans sa classe de base, mais agit en plus comme chef pour les employés sous sa supervision. Il répartit le travail, donne les directives quant à l'usage approprié de l'équipement, s'assure du respect des méthodes de travail et des normes de sécurité; voit à ce que les compétences du personnel assigné à une tâche ainsi que l'équipement soient bien utilisés et discute de certains aspects des opérations avec le client.

Le document d'affichage de poste fournit les informations détaillées et à jour concernant les tâches, responsabilités, exigences, expériences et aptitudes.

OPÉRATEUR

L'employeur procédera par un affichage afin de maintenir un nombre suffisant de remplaçants au poste d'opérateur, ce qui permettra à tous de postuler. L'employeur se réserve le droit de choisir les employés selon ses critères de sélection.

ARTICLE 23 UNIFORMES

23.01 L'employeur exige le port de l'uniforme conformément à ses exigences. Pour ces raisons, il fournit à ses employés et à ses frais, les vêtements de travail pertinents à l'exécution de leurs tâches. Ces vêtements restent la propriété de l'employeur. Une liste à jour est disponible et affichée pour les employés.

L'employé doit retourner son uniforme à l'employeur à la fin de son emploi. Les employés de l'unité auront un manteau fourni selon la fréquence et la quantité apparaissant sur la liste des uniformes de l'employeur.

23.02 Indemnité de chaussures

L'employeur remboursera les employés jusqu'à cent dix dollars (110 \$) avant taxes par année pour des chaussures de sécurité approuvées sur présentation d'un reçu. Tous les nouveaux employés occasionnels ou réguliers n'auront droit à cet avantage qu'après la période de probation. Tous les employés doivent porter des chaussures de sécurité approuvées.

23.03 L'employeur accepte de fournir des casiers et une salle de repas à tous les employés.

ARTICLE 24 RENOUELEMENT ET EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

24.01 Cette convention entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement, sauf pour les augmentations de taux horaire qui seront rétroactifs au **1^{er} avril 2010**. Les sommes résultant de ces ajustements de taux horaire seront versées aux employés actifs concernés dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. La présente convention collective expire le **31 mars 2013**. L'une des deux parties peut soumettre un avis écrit de son intention d'entamer des négociations afin de la réviser. Cet avis doit être donné dans les cent vingt (120) jours de la date d'expiration. À défaut de respecter ce délai, l'avis sera présumé remis à la date d'expiration de la convention collective.

24.02 L'employeur assumera les coûts de la traduction alors que les coûts de l'impression seront partagés à parts égales. Il est entendu que la version officielle de la convention collective est celle de la langue dans laquelle les négociations ont eu lieu.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce
_____ jour de _____ 2010.

Pierre Loyer
Directeur, groupe aéroportuaire

Elio Marques

Chantal Bilodeau
Directrice RH et
Services administratifs

David Ribeiro

Michel Pelot
Directeur adjoint régional

COFELY SERVICES S.E.C.

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

ANNEXE A

SALAIRES, PRIMES, JOURS DE CONGÉ DE MALADIE

Salaires

Les taux horaires seront majorés de la façon suivante :

- 1^{er} avril 2010 : deux pour cent et demi (2,5 %)
- 1^{er} avril 2011 : deux pour cent (2 %)
- 1^{er} avril 2012 : deux pour cent (2 %)

Clause IPC

Pour les deux (2) dernières années, les employés à temps plein embauchés avant le 1^{er} avril de l'année précédente et à l'emploi de l'entreprise au moment du paiement recevront la somme de trois cents dollars (300 \$) payable en avril de l'année suivante si la variation sur 12 mois de l'IPC Montréal pour l'année civile précédente (voir Statistique Canada) est supérieure à trois pour cent (3 %).

Les salaires d'entrée sont les suivants :

Manutentionnaires

Le 1^{er} avril 2010, le taux de salaire d'entrée pour le poste de manutentionnaire est de 11,50 \$. Ce taux sera majoré conformément au pourcentage d'augmentation prévu chaque année à l'annexe A.

Opérateurs

Le 1^{er} avril 2010, le taux de salaire d'entrée pour le poste d'opérateur est de 17,77 \$. Ce taux sera majoré conformément au pourcentage d'augmentation prévu chaque année à l'annexe A.

La paie

La paie est versée, tous les deux (2) jeudis, directement dans le compte de l'institution financière choisie par l'employé. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie sera versée le jour ouvrable qui précède.

L'employé qui désire changer d'institution financière pour le dépôt de son salaire doit en faire la demande par écrit au Service des ressources humaines. Un délai de dix (10) jours ouvrables est nécessaire avant que le changement soit en vigueur.

Un avis de dépôt indiquant le montant du salaire net et l'état des gains, des contributions et des déductions, la date du versement de la paie et la période de travail qui y correspond, est remis à chaque employé au même moment.

Les retenues à la source sont effectuées conformément aux lois et règlements en vigueur.

Dans l'éventualité d'une erreur ou omission sur la paie de cinquante dollars (50 \$) ou plus affectant négativement un employé, à la demande de ce dernier, l'employeur s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours ouvrables suivants à moins que cette erreur soit occasionnée par l'employé lui-même. À ce moment, la correction sera faite sur la prochaine paie. La feuille de présence doit être approuvée par l'employé avant le traitement de la paie.

Primes

Remplacement d'un opérateur : une prime de remplacement de 2,20 \$/h sera payée à un manutentionnaire lors de tout remplacement d'une (1) journée ou moins. Pour un remplacement de plus d'une (1) journée, l'employé recevra une prime horaire équivalente à la différence entre le taux minimum de base de l'opérateur et son taux régulier rétroactivement à la première heure travaillée en tant qu'opérateur.

Les chefs d'équipe recevront une prime de 2,20 \$/h pour la durée de la convention collective.

Prime de soir : **0,50 \$/h** de 18 h à 23 h.

Prime de nuit : 1,50 \$/h de 23 h à 6 h.

Prime de fin de semaine : 1,50 \$/h de 0 h le samedi à 23 h 59 le dimanche. La prime de fin de semaine s'ajoute à la prime de soir et à la prime de nuit en vigueur, s'il y a lieu.

Toutes les primes sont ajoutées au taux horaire de base et sont applicables uniquement lorsque les heures sont rémunérées au taux régulier. Les primes ne s'appliquent pas lorsque les heures sont payées en heures supplémentaires.

Autres avantages

L'entreprise communiquera avec les compagnies aériennes afin de connaître leur politique à l'égard des avantages de voyage offerts aux employés de la communauté aéroportuaire et informera ses employés par un affichage. Les employés s'engagent à ne faire aucune sollicitation auprès des compagnies aériennes ou leurs représentants afin d'obtenir des avantages autres que ceux annoncés.

Congé de maladie

L'employé qui, pour des raisons de maladie, est incapable de se rendre au travail, a l'obligation d'en aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais et au plus tard avant le début de son quart de travail.

Toute absence non justifiée n'est pas considérée comme une absence pour des raisons de maladie et le congé n'est pas rémunéré par la compagnie.

Journées occasionnelles de maladie

Tout employé régulier a droit à une demi-journée, c.-à-d. quatre (4) heures d'accumulation de congé de maladie par mois complet de service, **pour un maximum de quarante-huit (48) heures**. Sont réputés être des heures admissibles pour le calcul des journées occasionnelles de maladie les gains suivants : taux régulier, jour férié, journée de maladie rémunérée, vacances, CSST, congé relié à la famille, autre congé pour obligations familiales, changement d'adresse, devoir de juré, assurance salaire de courte durée.

Au 30 novembre de chaque année, l'excédent des **quarante-huit (48) heures** accumulées est payé à l'employé au plus tard le 15 décembre suivant.

Pour les employés embauchés en cours d'année, le nombre de journées occasionnelles de maladie est calculé au prorata des jours travaillés, et ce, à compter de la fin de sa période de probation complétée et réussie.

Le supérieur immédiat ou le Service des ressources humaines peut, **dans certains cas et à sa discrétion**, demander un certificat médical afin de justifier l'absence.

Incapacité résultant d'une maladie

L'entreprise vise à accorder à ses employés des garanties de sécurité de revenu en cas d'incapacité de travail de l'employé. Ce dernier bénéficiera des prestations prévues par le régime d'assurance collective en vigueur. Le supérieur immédiat ou le Service des ressources humaines peut dans certains cas, à sa discrétion, demander un certificat médical afin de justifier l'absence et peut exiger que ce certificat médical soit émis par un médecin qu'il aura choisi. L'employeur se réserve le droit de ne pas rémunérer un employé pour ses absences, s'il juge qu'il y a abus de la part de ce dernier.

ANNEXE B

RÉGIME DE RETRAITE DE L'AIMTA

L'employeur remettra les cotisations au régime de retraite de l'AIMTA sur une base mensuelle. La cotisation de l'employé et de l'employeur au régime de retraite est de trois pour cent (3 %) chacun. Les pourcentages sont calculés uniquement sur le salaire de base de l'employé et les cotisations sont retenues à la source.

Note : Étant donné la situation économique mondiale actuelle, les parties ont convenu de suspendre l'intégration des employés au régime de retraite de l'AIMTA et de verser les cotisations prévues au premier paragraphe dans un régime de retraite similaire à celui en vigueur chez l'employeur actuellement et conformément aux conditions de celui-ci, et ce, jusqu'à ce que la situation économique soit plus favorable, suite à la décision du Comité du Régime de retraite patronal-syndical (Québec) de l'AIM.

ANNEXE C

LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS DE DISTINCTION AYANT ÉTÉ EMBAUCHÉS LE 9 JANVIER 2007

1. Maximiliano Frangiosa – 6 octobre 2005
2. Angel Martin Osega Postigo – 3 novembre 2005
3. David C. Ribeiro – 10 avril 2006
4. Manuel Arias – 22 avril 2006
5. Richard Morena Luis – 11 mai 2006
6. Germain Arenas – 31 mai 2006
7. Belizario Valenzuala – 1^{er} juin 2006

ANNEXE D

AVIS SUR LE CALCUL DE LA MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL

Le présent avis est joint à la convention collective conformément au Règlement du Canada sur les normes du travail. Ainsi, les parties acceptent de procéder au calcul de la moyenne des heures de travail des employés concernés et ses modifications conformément à l'article 16.01 (a) de la présente convention collective. La présente annexe remplace l'affichage de l'avis de trente (30) jours au préalable, la remise de l'avis au directeur régional ainsi que l'affichage d'un avis contenant les renseignements décrits à l'annexe IV pendant toute la durée de la convention collective.

- a) **Nom de l'employeur :** COFELY SERVICES S.E.C.
- b) **Employés concernés :** Manutentionnaires et opérateurs du système de tri des bagages, conformément à l'ordonnance d'accréditation délivrée le 21 décembre 2007 par le Conseil canadien des relations industrielles et des modifications subséquentes lorsqu'applicables (employés de COFELY SERVICES S.E.C. affectés aux opérations à l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal, à l'exclusion des employés de bureau, des spécialistes en automatisation (chargés de projet), des coordonnateurs des opérations et ceux de rang supérieur).
- c) **Adresse ou emplacement du lieu de travail :** aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal, 975, Roméo-Vachon Nord, bureau 51D, Dorval (Québec) H4Y 1H2.
- d) **Nombre de semaines servant au calcul de la moyenne :** six (6), huit (8), neuf (9) semaines et toutes modifications subséquentes.

- e) **Renseignement permettant d'établir que la nature du travail dans l'établissement nécessite une répartition irrégulière des heures de travail :** heures d'activité du système de tri-bagages.
- f) **Raisons de la durée de la période de calcul de la moyenne :** en fonction des horaires négociés par les parties ou des modifications ultérieures.
- g) **Date de prise d'effet du régime de calcul de la moyenne des heures de travail :** à la date de signature de la présente convention collective.
- h) **Date de cessation d'effet de ce régime :** jusqu'à la signature d'une nouvelle entente ou à une autre date acceptée par le syndicat et l'employeur.
- i) **Date de l'avis :** date de la signature de la présente convention collective.

ANNEXE E

EMPLOYÉS TEMPORAIRES OU À TEMPS PARTIEL

Par employé temporaire ou à temps partiel on entend un employé embauché **ou transféré à un statut** temporaire ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée et qui a été informé de son statut sur sa lettre d'embauche **ou de transfert**.

Tout employé temporaire ou à temps partiel transféré plus tard à une position régulière verra son ancienneté d'entreprise et de classe rétroagir à une date calculée au prorata de ses heures travaillées.

Les droits et privilèges reliés à l'ancienneté **de classe** des employés temporaires ou à temps partiel ne peuvent que s'exercer entre eux (exemple : choix des horaires à temps partiel).

Les articles et annexes suivants ne s'appliquent pas aux employés temporaires ou à temps partiel, toutefois la Loi s'applique :

- Article 11
- Article 12 à l'exception de l'article 12.01 e)
- Articles 13.02, 13.05, 13.06, 13.07, 13.08 et 13.09.
- Article 16 à l'exception de 16.01 a) 1^{er} paragraphe concernant les pauses, 16.01 c) 1^{er} paragraphe, 16.01 d) et e), **16.03 b)**, 16.04, 16.05 et 16.06
- Article 17
- Articles 18.02, 18.03 et 18.04
- Article 19
- Article 20 à l'exception de 20.01 e)
- Article 21
- Article 22
- Annexe A : les primes, les jours occasionnels de maladie et **la clause IPC**
- Annexe B

- Annexe C
- Annexe D

ANNEXE F

REMBOURSEMENT PAR L'EMPLOYÉ DE SOMMES DUES À L'EMPLOYEUR

Lorsqu'un employé doit rembourser à l'employeur un montant de cinquante dollars (50 \$) ou moins, l'employeur déduira le montant directement sur la paie de l'employé sans autre avis.

Si le montant dû par l'employé est supérieur à cinquante dollars (50 \$), l'employé et l'employeur prendront une entente relative au remboursement. À défaut de s'entendre sur les termes du remboursement, l'employeur déduira le montant par tranche de cinquante dollars (50 \$) jusqu'au remboursement complet de la somme due. Si la totalité du montant n'a pas été récupérée au moment de sa fin d'emploi, l'employeur déduira le reste du montant à récupérer sur le dernier chèque versé à l'employé, sans autre avis.

ANNEXE G

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE)

Les parties discuteront de la possibilité d'introduire un nouveau programme d'aide aux employés, et ce, dans un délai de six (6) mois suivant la date de la signature de la convention collective.