

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

GESTION-AIR

ci-après appelée « La compagnie »

ET

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

Représentée par le District des transports 140

ci-après appelée « Le syndicat »

Du 1^{er} mai 2009 au 30 avril 2011

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.0	BUT	1
ARTICLE 2.0	RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 3.0	DROITS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 4.0	COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALES.....	2
ARTICLE 5.0	GRÈVES ET LOCK-OUT.....	2
ARTICLE 6.0	NON-DISCRIMINATION.....	3
ARTICLE 7.0	REPRÉSENTATION ET SÉCURITÉ SYNDICALES.....	3
ARTICLE 8.0	PLAINTES, GRIEFS ET CONFLITS.....	4
ARTICLE 9.0	ARBITRAGE	5
ARTICLE 10.0	PÉRIODE D’ESSAI.....	6
ARTICLE 11.0	ANCIENNETÉ.....	6
ARTICLE 12.0	MISES À PIED ET RAPPELS	8
ARTICLE 13.0	CONGÉ AUTORISÉ.....	9
ARTICLE 14.0	AFFICHAGE DE POSTES.....	12
ARTICLE 15.0	TABLEAU D’AFFICHAGE DU SYNDICAT	13
ARTICLE 16.0	HEURES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 17.0	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	15
ARTICLE 18.0	CONGÉS FÉRIÉS	16
ARTICLE 19.0	FONCTIONS DE JURÉ ET TÉMOIN.....	16
ARTICLE 20.0	CONGÉ ANNUEL	17
ARTICLE 21.0	AVANTAGES SOCIAUX	18
ARTICLE 22.0	CLASSES D’EMPLOYÉS	18
ARTICLE 23.0	UNIFORMES	19

ARTICLE 24.0	RENOUVELLEMENT ET EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	19
ANNEXE « A »		
	ÉCHELLE DES SALAIRES ET PRIMES	21
ANNEXE « B »		
	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE)	22

ARTICLE 1.0 BUT

- 1.01 Cette convention collective a pour but de définir les relations entre la compagnie et le syndicat, les salaires et les conditions de travail des employés de la compagnie 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 2.0 RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît que le syndicat (AIMTA - District 140) est le seul et unique agent négociateur de tous les employés à salaire horaire travaillant à l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal, à l'exception des superviseurs et ceux de rang supérieur conformément à l'ordonnance d'accréditation délivrée le 26 septembre 2008 par le Conseil canadien des relations industrielles.

- 2.02 Les employés qui ne sont pas membres de l'unité de négociation couverte par cette convention collective ne doivent, en aucun cas, accomplir le travail qui est normalement effectué par les employés couverts par cette convention collective.

Les superviseurs peuvent accomplir le travail de l'unité de négociation seulement en situation d'urgence et pour des raisons de formation.

ARTICLE 3.0 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit exclusif de :

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement, et
- b) Embaucher, classer, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, licencier ou congédier un employé avec motif, et
- 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 direction qui n'ont pas été spécifiquement énumérés. Tout droit, pouvoir ou autorité détenus par la compagnie alors qu'il n'y avait pas de convention collective est maintenu sauf si modifié par cette convention collective.

- 3.02 La compagnie accepte de donner un avis de quatorze (14) jours civils avant d'apporter des changements aux règlements écrits déjà fournis au syndicat et de lui remettre une copie des changements proposés ou modifiés.

- 3.03 La compagnie accepte que les fonctions exclusives stipulées dans la présente convention doivent être exercées de manière compatible avec toutes les dispositions de cette convention.
- 3.04 La compagnie accepte d'être juste et raisonnable dans l'administration et l'application de ses droits de gérance ainsi que dans l'application des mesures disciplinaires.

ARTICLE 4.0 COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALES

- 4.01 Les parties aux présentes acceptent que tous les employés couverts par cette convention deviennent membres en règle du syndicat et le demeurent comme condition d'emploi.
- 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.
- 4.03 La compagnie accepte de déduire des cotisations syndicales de toutes les paies de tous les employés couverts par cette convention collective.

La compagnie accepte de remettre mensuellement au syndicat (section locale 1751), les cotisations déduites au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant en indiquant le nom des employés par ordre alphabétique ainsi que leur statut (CSST, etc.). Ces sommes, ainsi déduites, ne sont pas la propriété de la compagnie et sont déposées dans un compte en fiducie pour le syndicat.

- 4.04 Si le salaire d'un employé sur la liste de paie est insuffisant pour permettre la déduction du montant complet des cotisations, la compagnie ne déduira pas de cotisations syndicales de la paie de cet employé pour la période en question et ne reportera pas cette déduction à une paie subséquente.
- 4.05 La compagnie accepte de fournir au District 140 de l'AIMTA, et ce, sur une base semestrielle, le nom et l'adresse des employés de l'unité de négociation. Ces renseignements doivent être envoyés par la poste ou par télécopieur au bureau du District 140.

ARTICLE 5.0 GRÈVES ET LOCK-OUT

- 5.01 Grèves : 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, la compagnie ne procédera pas à un lock-out pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 6.0 NON-DISCRIMINATION

- 6.01 Aucun employé ne sera l'objet de discrimination de la part de la compagnie.
- 6.02 La mention du genre masculin dans la convention collective inclut également le genre féminin.
- 6.03 La compagnie 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 7.0 REPRÉSENTATION ET SÉCURITÉ SYNDICALES

- 7.01 Le syndicat doit soumettre à la compagnie le nom du délégué syndical en chef ainsi que celui des représentants syndicaux.
- 7.02 Les parties acceptent de se rencontrer une (1) fois par mois au besoin et sur demande pour une réunion patronale/syndicale durant les heures de travail. Le président général du District 140 peut être présent lors de la rencontre avec la compagnie.
- 7.03 a) Le syndicat peut nommer des délégués syndicaux pour chaque quart de travail. La compagnie doit être tenue au courant du nom de chacun des délégués syndicaux et le quart de travail pour lequel ils sont responsables.

b) La compagnie et le syndicat acceptent de mettre sur pied un comité santé et sécurité conformément à la Partie II du Code canadien du travail en ce qui a trait à toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité.

La compagnie accepte de se conformer au Code canadien du travail en ce qui a trait à toutes les questions relatives à la sécurité.

- 7.04 La compagnie reconnaît qu'il pourrait être nécessaire qu'un délégué syndical accomplisse les tâches décrites à l'article 9 ci-après 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 ait besoin d'être libéré pour accomplir de telles tâches. Le délégué syndical doit préalablement obtenir la permission du directeur de service régional ou du supérieur immédiat, autorisation qui ne sera pas déraisonnablement refusée, avant de vaquer à ses tâches syndicales et devra aviser ledit directeur de service régional ou le supérieur immédiat 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 la compagnie pour la négociation collective. Le comité de négociation sera composé de deux (2) membres, dont le délégué syndical en chef.

- 7.06 Le syndicat s'engage à rembourser à la compagnie les sommes payées aux employés lors d'une libération syndicale soit le salaire plus dix pour cent (10 %) couvrant les coûts connexes. La compagnie accepte qu'un employé qui est en activité syndicale sur demande du syndicat lors d'un jour de congé, puisse reprendre un autre jour de congé en compensation après entente avec la compagnie. Le syndicat s'engage à rembourser la compagnie par la suite.

ARTICLE 8.0 PLAINTES, GRIEFS ET CONFLITS

- 8.01 Les parties aux présentes souhaitent que chaque plainte soit traitée comme elle le mérite, le plus rapidement possible, et que les ajustements nécessaires à toute plainte soient effectués dans les plus brefs délais. Un employé dont la plainte est justifiée doit discuter avec son directeur de service régional (première étape de la procédure de grief ci-dessous) dans les quatorze (14) jours civils de la prise de connaissance de la plainte ou le droit de déposer un grief sera considéré comme perdu. 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 d'un représentant syndical pour aider à régler le grief, ces derniers obtiendront la permission d'être présents.

8.02 Mesures disciplinaires et congédiements

Avant de suspendre ou de renvoyer un employé, sauf dans le cas de violence physique ou si la sécurité est en jeu, la compagnie accepte de rencontrer le syndicat au préalable. Dans les trois (3) jours ouvrables, le délégué syndical en chef sera avisé par écrit de tout renvoi ou suspension ainsi que des raisons de la compagnie de procéder au renvoi ou à la suspension. Compte tenu de toutes les circonstances pouvant mener à une mesure disciplinaire, une telle affaire sera traitée dans les quatorze (14) jours civils de l'incident.

- 8.03 Tout employé ayant été suspendu ou congédié aura l'occasion de rencontrer son délégué syndical dans un endroit désigné par la compagnie.

- 8.04 Un employé, qui a été congédié peut déposer un grief par écrit dans les quatorze (14) jours civils de la mesure disciplinaire précitée. Ce grief sera traité à la deuxième étape de la procédure de grief prévue au paragraphe 9.07 ci-contre.

- 8.05 La compagnie accepte qu'après qu'un grief ait été déposé par le syndicat, le représentant de la compagnie n'entreprenne pas de discussions ou de négociations relativement au grief, que ce soit directement ou indirectement, avec le plaignant.

8.06 Procédure de grief – Étape 1

Un employé ayant une plainte doit d'abord en discuter avec son directeur de service régional en présence de son délégué syndical 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 son directeur de service régional en vertu du paragraphe 8.06 ci-contre, il doit, dans les quatorze (14) jours civils de la rencontre de l'étape 1, exposer son grief par écrit sur le formulaire à cet effet. Le délégué syndical en chef ou son remplaçant doit ensuite le présenter au directeur général ou son représentant désigné. Le grief doit comporter un énoncé de la prétendue violation et indiquer l'entente recherchée. Dans les sept (7) jours civils suivants, le chef délégué syndical ou son délégué rencontrera le directeur général pour tenter de régler le grief. Dans les cinq (5) jours civils suivant cette rencontre, le directeur général, ou son représentant désigné, doit remettre sa réponse par écrit.

8.08 Procédure de grief – Étape 3

Advenant que l'employé considère toujours avoir été lésé, ce dernier peut soumettre son grief au président ou son représentant, dans les quatorze (14) jours civils de la date de la décision rendue à l'étape 2. Dans les quatorze (14) jours civils, une rencontre pour discuter du grief à l'étape 3 sera organisée. Par la suite, dans les quatorze (14) jours civils, le président doit remettre par écrit au syndicat la décision de la compagnie.

8.09 La compagnie ou le syndicat peut renoncer à l'une ou l'autre des étapes de cette procédure ou prolonger les délais prévus sur entente écrite. Advenant que l'une ou l'autre des parties ne respectât pas les délais établis dans la procédure de grief, cette dernière doit alors concéder le grief.

8.10 Griefs non résolus

Tout grief non résolu à l'étape 3 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 3.

8.11 Toute mesure disciplinaire sera retirée du dossier de l'employé et ne pourra être utilisée contre lui par la suite après un (1) an de la réception de cette dernière.

ARTICLE 9.0 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 la question 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 d'un employé, l'arbitre, s'il considère que la mesure disciplinaire était injustifiée, peut modifier la sanction.
- 9.06 Les frais et dépenses des arbitres sont partagés également entre les parties.
- 9.07 La décision de l'arbitre sera finale et obligera les parties aux présentes ou tout employé visé par ladite décision.

ARTICLE 10.0 PÉRIODE D'ESSAI

- 10.01 Les soixante (60) premiers jours travaillés représentent la période d'essai durant laquelle la compagnie détermine si un employé est apte à conserver son emploi. Durant cette période d'essai, une évaluation aura lieu. Il est entendu qu'un nouvel employé qui voit son emploi prendre fin durant la période d'essai n'a pas droit à la procédure de griefs. Comme condition d'emploi, un nouvel employé a trois (3) mois ou plus après entente avec les parties, après l'obtention de son laissez-passer (sans escorte) pour obtenir son permis de conduire « D ».
- 10.02 Un employé muté ou qui transfère d'une classe à une autre devra observer une période d'essai de trente (30) jours travaillés au nouveau poste occupé. Cette période d'essai permettra à la compagnie d'évaluer le travail de l'employé au sein de la 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 d'essai.

ARTICLE 11.0 ANCIENNETÉ

11.01 Définition

L'ancienneté au sein de la compagnie pour tous les employés représente la durée de service avec la compagnie et doit régir le droit à congé annuel.

- 11.02 L'ancienneté de classe d'un employé débutera à la date d'entrée dans ladite classe, à l'exception des employés qui travaillaient déjà sur le contrat de Jazz avant d'être chez Gestion-Air. Pour ces employés, la date d'entrée dans la classe est en fonction de la liste d'ancienneté établie au 5 mai 2007. 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 déplacement (évincement)
- d) Le choix des quarts de travail et horaires, temps plein/ temps partiel
- e) Le choix du congé annuel, temps plein/ temps partiel

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
 - b) Un employé fait l'objet d'un congédiement justifié et son emploi n'est pas rétabli
 - c) Un employé est en mise à pied depuis plus de vingt-quatre (24) mois
 - d) Un employé ne se présente pas au travail à la fin d'un congé autorisé
 - e) Un employé est absent pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans en aviser la compagnie, sauf si des circonstances hors du contrôle de l'employé l'empêchent de donner un tel avis.
 - f) Un employé ne communique pas avec la compagnie et ne se présente pas au travail dans les quatorze (14) jours de la réception du rappel au travail.
- 11.04 La compagnie affichera des listes d'ancienneté tous les six (6) mois et en remettra une (1) copie au chef délégué syndical. Chaque employé a la responsabilité de s'assurer que son ancienneté est exacte sur la liste. Les employés ont quatorze (14) jours civils à partir de la première journée où la liste est affichée pour aviser la compagnie d'une erreur. Par la suite, si la correction n'est pas apportée par la compagnie, l'employé peut déposer un grief. Les employés en congé annuel ainsi que ceux en congé autorisé au moment de l'affichage auront quatorze (14) jours à leur reprise du travail pour demander qu'une correction soit apportée.
- 11.05 a) Un employé, qui est transféré dans une autre classe, continuera d'accumuler de l'ancienneté dans son ancienne classe pour une période de soixante (60) jours après quoi, s'il demeure dans la nouvelle classe, son ancienneté sera gelée dans son ancienne classe et il accumulera de l'ancienneté dans sa nouvelle classe à partir de la date de la mutation.
- b) Tout employé, accomplissant des tâches temporaires pour un poste à l'extérieur du domaine d'application de la convention collective doit recevoir le salaire du poste en question. Un employé verra son ancienneté être gelée après soixante (60) jours travaillés.

11.06 Aux fins de l'ancienneté, le poste de chef d'équipe ou de personne responsable ne fait pas partie d'une classe séparée et aux fins de tout ce à quoi l'ancienneté de classe s'applique, un employé qui occupe ce poste continuera d'accumuler de l'ancienneté de classe dans sa classe.

11.07 Embauche le même jour

L'ancienneté des nouveaux employés embauchés le même jour sera déterminée par un tirage au sort en présence du délégué syndical en chef. Un employé possédant de l'expérience dans le remorquage aura une ancienneté préférentielle. Lors du tirage, il y aura deux (2) fois plus de chiffres à tirer au sort que le nombre d'employés qui doivent les tirer. L'employé qui tire le chiffre le plus élevé aura le plus d'ancienneté et ainsi de suite. Le tirage aura lieu juste après l'embauche. Si le délégué syndical en chef ne peut être présent lors du tirage, un autre délégué peut y assister. La carte d'adhésion syndicale sera remise en même temps que les documents d'embauche afin que l'employé puisse la compléter.

ARTICLE 12.0 MISES À PIED ET RAPPELS

12.01 La compagnie a le droit de mettre à pied le nombre d'employés qu'elle juge nécessaire. Dans une telle éventualité, la compagnie devra procéder conformément au paragraphe 11.02.

La compagnie accepte de rencontrer le syndicat en cas de mise à pied pour discuter des droits de déplacement au sein de chacune des classes si nécessaire.

Les rappels à la suite de telles mises à pied se feront conformément au paragraphe 11.02.

Advenant des changements opérationnels majeurs, les parties acceptent de se rencontrer pour discuter de la situation avant toute mise à pied.

12.02 La compagnie doit aviser le syndicat le plus rapidement possible avant toute mise à pied. Tous les employés doivent recevoir un avis d'au moins quatorze (14) jours.

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

12.04 Si dans les quatorze (14) jours ouvrables de la date de réception de l'avis de rappel un employé a omis d'informer la compagnie de son intention de reprendre le travail et si dans les quatorze (14) jours ouvrables de la même date un employé ne se présente pas au travail ou n'a pas prouvé à la compagnie qu'il n'est pas apte à retourner au travail suite à un accident ou une maladie ou autres motifs valables, il perdra toute son ancienneté, son nom sera retiré de la liste d'ancienneté et son emploi prendra fin conformément au paragraphe 11.03.

12.05 Droits de déplacement

Il est entendu qu'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 évincer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette classe, conformément au paragraphe 11.02.

12.06 Les employés mis à pied auront priorité dans l'éventualité d'affichage de poste dans une autre classification.

ARTICLE 13.0 CONGÉ AUTORISÉ

13.01 Après un (1) an de service, un congé autorisé non rémunéré peut être accordé par la compagnie sur un avis écrit de quatre (4) 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. Ce congé sera accordé à la seule discrétion de la compagnie, sauf dans les cas de congé pour soins aux enfants. Le congé ne sera pas accordé si l'absence de l'employé nuit aux opérations de la compagnie.

Un tel congé ne sera accordé qu'une fois tous les deux (2) ans.

La compagnie 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 Sur demande écrite du syndicat d'au moins quatorze (14) jours d'avis, la compagnie ne peut déraisonnablement refuser un congé sans solde aux représentants syndicaux ou leurs délégués pour vaquer aux affaires syndicales pourvu que de tels congés ne dépassent pas un total de trente (30) jours par année civile, excluant les périodes du processus de négociation collective. Dans tous les cas, un tel congé autorisé devra être réservé à un maximum de deux (2) employés. Le syndicat remboursera à la compagnie les journées ainsi payées pour lesdits employés, soit le salaire plus dix pour cent (10 %) couvrant les coûts connexes. Lors de libération syndicale d'un employé déjà en congé, ce dernier reprendra une autre journée de congé en compensation, à une date ultérieure convenue avec la compagnie. Le syndicat remboursera la compagnie par la suite pour ladite journée.

13.03 Congé de maternité/parental 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 réelle 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) s'agissant 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) s'agissant 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 pour cause de grossesse.
- 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 relativement à 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.
- m) 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 part 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.

13.05 Congé pour deuil

Advenant un décès dans la famille immédiate d'un employé, ce dernier aura droit à deux (2) jours de congé rémunérés. Advenant qu'un employé soit 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. La compagnie peut exiger une preuve de la part de l'employé avant qu'une réclamation 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 aura droit à des jours de congé additionnels sans salaire pour assister aux funérailles.

La famille immédiate comprend : les parents, le tuteur légal, le conjoint, le conjoint de fait, un enfant, un frère et une sœur.

ARTICLE 14.0 AFFICHAGE DE POSTES

- 14.01 Tous les postes vacants 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 la compagnie. Si aucun candidat qualifié n'est trouvé dans les sept (7) jours civils de cet affichage, la compagnie pourvoira au poste par toute autre façon qu'elle jugera appropriée.
- 14.02 Si deux (2) candidats qualifiés ou plus posent leur candidature au poste vacant, la compagnie octroiera le poste vacant conformément au paragraphe 11.01. Si des candidats sans formation posent leur candidature à un poste affiché, la compagnie formera le candidat ayant le plus d'ancienneté.
- 14.03 Les employés en congé de maladie (c.-à-d. invalidité de longue durée, invalidité de courte durée, CSST, etc.), de maternité ou annuel durant la période d'affichage peuvent laisser leurs coordonnées pour être joints lors du premier jour de l'affichage et auront jusqu'à la date limite de l'affichage pour poser leur candidature.

14.04 La compagnie transférera les candidats retenus à leur nouveau poste dans les sept (7) jours civils de la date où ils ont obtenu le poste, à moins d'une entente entre le syndicat et la compagnie.

14.05 La compagnie 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 15.0 TABLEAU D’AFFICHAGE DU SYNDICAT

15.01 Au moins un (1) tableau d'affichage avec verrou doit être tenu à jour 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 16.0 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) La semaine normale de travail ou cycle pour les employés à temps plein est de trente-six heures et vingt-cinq minutes (36 h 25) pour les horaires 5/2 et 3/3 et comporte une pause repas non rémunérée de quarante-cinq (45) minutes par jour.

La semaine normale de travail ou cycle pour les employés ayant un horaire 3/2/2 est de trente heures et trente-sept minutes (30 h 37). Les employés effectuant un quart de travail complet ont droit à une pause repas non rémunérée de quarante-cinq (45) minutes.

b) La compagnie doit informer le chef délégué syndical de sa décision de modifier les horaires de travail à temps plein déjà existants avant leur mise en application. La compagnie considérera les horaires de quarts de travail alternatifs proposés par le syndicat

Il est entendu et convenu que les parties travailleront ensemble pour essayer de faire profiter les horaires de travail aux deux parties et de maximiser les postes à temps plein tout en prenant en considération, si nécessaire, le besoin d'horaires pour les employés à temps partiel qui auraient fait l'objet d'une entente au préalable entre les parties.

- c) Un employé devant effectuer une journée de travail complète doit avoir une pause repas prévue pour débiter entre la fin de la quatrième (4^e) heure et se terminer avant la sixième (6^e) heure du quart de travail. Les employés ne pouvant prendre leur pause repas durant les périodes mentionnées ci-dessus seront rémunérés au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour la durée de la pause repas de quarante-cinq (45) minutes et auront droit de prendre leur pause repas de quarante-cinq (45) minutes à un moment autre que celui qui était prévu.

Les employés qui acceptent de manquer leur pause repas à la demande de la compagnie, tel que décrit au paragraphe 16.01 c) doivent être rémunérés au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour une période de quarante-cinq (45) minutes.

- d) Un délai d'au moins huit (8) heures est nécessaire entre deux (2) quarts de travail d'un employé sauf si une entente est conclue au préalable. Dans cette éventualité, l'employé sera rémunéré à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) pour la différence.

16.02 Tous les horaires pour un quart de travail doivent être affichés sur le tableau d'affichage de la compagnie avec la date et l'heure de l'affichage indiquées par écrit sur les horaires. Une copie des horaires devra être fournie au chef délégué syndical. Il est entendu que les employés choisissent leur horaire de travail en fonction de leurs disponibilités et de leur statut (temps plein ou temps partiel) et des besoins opérationnels. La compagnie se réserve le droit de retarder la mise en application du nouvel horaire.

16.03 Horaire de travail :

La compagnie fera les horaires pour les quarts de travail des employés (normalement d'une durée de 10 heures) afin de répondre à ses engagements contractuels et à ceux de ses clients. La compagnie fournira les horaires des quarts de travail au syndicat et la compagnie dirigera et gèrera le choix des quarts de travail auquel le délégué syndical en chef pourra collaborer. La compagnie affichera les horaires des quarts de travail cinq (5) jours ouvrables avant la date de début de l'horaire. Tous les employés feront leur choix de quart de travail au moins deux (2) fois par année (hiver/été), soit le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre.

16.04 L'échange de quarts de travail est autorisé par la compagnie à condition que les deux (2) employés visés soient qualifiés et que cela n'engendre pas le paiement d'heures supplémentaires. Toutefois, dépendant des circonstances, la compagnie peut exiger des heures supplémentaires.

ARTICLE 17.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 17.01 La compagnie et le syndicat s'entendent pour que toutes les heures supplémentaires se fassent sur une base volontaire; toutefois dans certaines circonstances, la compagnie peut exiger des heures supplémentaires, et en fonction des compétences.
- 17.02 a) Tous les employés seront rémunérés pour toutes les heures supplémentaires autorisées travaillées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures travaillées en surplus de dix (10) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine. De plus, si un employé est appelé pour faire des heures supplémentaires lors de son jour de congé normal ou lorsque lesdites heures ne sont pas en conjonction avec son quart de travail, il sera payé au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures travaillées. Un minimum de quatre (4) heures devra lui être payé.
- b) Les heures supplémentaires requises seront offertes par ordre d'ancienneté des employés qui ont mis leur nom sur la liste de disponibilité. Advenant que tous les employés ayant le plus d'ancienneté refusent les heures supplémentaires, l'employé ayant le moins d'ancienneté et le moins d'heures devra effectuer le travail.
- 17.03 a) La compagnie distribuera les heures supplémentaires volontaires en s'appuyant sur l'ancienneté de classe et ceux ayant moins d'heures sur la liste des heures supplémentaires et affichera sur le tableau d'affichage un sommaire hebdomadaire des heures supplémentaires travaillées. La distribution des heures supplémentaires se fera en respectant une rotation.
- b) Les heures supplémentaires seront enregistrées sur une base trimestrielle. La compagnie affichera la feuille de contrôle des heures supplémentaires de la journée précédente sur une base quotidienne. Tout refus à la suite d'un appel sera crédité l'équivalent des heures travaillées par l'autre employé.
- c) Advenant qu'un employé soit oublié dans l'octroi des heures supplémentaires, l'employé visé sera appelé en priorité pour l'octroi des prochaines heures supplémentaires demandées.
- 17.04 Un employé ayant complété son quart de travail normal, pointé son départ 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-il être payé moins de quatre (4) 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 quatre (4) heures supplémentaires avant ou après son quart de travail normal aura droit à une pause payée de trente (30) minutes.

ARTICLE 18.0 CONGÉS FÉRIÉS

18.01 Les congés fériés qui suivent seront payés à raison de dix (10) heures ou selon l'horaire régulier du cycle aux employés à temps plein.

Jour de l'An	Vendredi saint
St-Jean-Baptiste	Fête du Canada
Fête du Travail	Jour du Souvenir
Jour 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 huit (8) heures à son taux normal. Les employés occasionnels ou à temps partiel seront régis par les normes du travail (art. 200, 201).

18.03 Un employé qui travaille lors d'un congé férié sera payé à son taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures travaillées en plus du congé férié, tel que stipulé au paragraphe 18.01. Les employés occasionnels ou à temps partiel seront régis par les normes du travail (art. 200, 201).

18.04 Un congé férié sera payé à un employé admissible absent du travail selon les circonstances qui suivent pourvu qu'il y ait des preuves à l'appui si nécessaire :

- a) Maladie
- b) Décès d'un membre de la famille immédiate

La famille immédiate comprend :

Les parents, le tuteur légal, le conjoint, le conjoint de fait, un enfant, un frère, une sœur.

- c) Fonctions du juré
- d) Permission écrite déjà accordée
- e) Témoin assigné

ARTICLE 19.0 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 employées 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 20.0 CONGÉ ANNUEL

20.01 Tous les employés reçoivent une indemnité de congé conformément à ce qui suit :

- a) Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année durant laquelle le congé annuel doit être pris, comptent moins d'un (1) an de service recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu avec la compagnie pour la période de leur emploi durant les mois précédant le 31 décembre. Le droit à congé annuel est d'une (1) journée par mois civil complété jusqu'à un maximum de deux (2) cycles.
- b) Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année durant laquelle le congé annuel doit être pris, comptent plus d'un (1) an et moins de six (6) ans de service continu ont droit à trois (3) cycles de travail en congé annuel débutant au début du cycle.

Note : $3/3 = 2$ cycles pour un total de 15 jours

$3/2/2 = 2$ cycles pour un total de 14 jours civils dont une journée de travail à la fin. Cependant, la compagnie s'engage, sur demande de l'employé, à lui accorder une journée de congé sans solde à la fin. Un employé qui veut diviser ses vacances le fera au pro rata.

20.02 Le congé annuel est pris conjointement avec les jours de congé habituels.

20.03 a) 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 la compagnie, 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.

- b) Les employés prenant leur congé annuel recevront leur indemnité de congé lors de la prochaine période de paie normale.

20.04 a) Le choix des vacances se fera par ancienneté dans la classe des employés entre le 1^{er} et le 31 mars pour l'année en cours (1^{er} janvier au 31 décembre). Un employé peut séparer son droit au congé annuel en segments d'un cycle de travail. Il est entendu qu'il n'y a pas de période d'embargo. Le nombre d'employés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps est déterminé par l'employeur en fonction des besoins opérationnels.

- b) 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 une base de premier arrivé premier servie. La compagnie approuvera la liste dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date limite.

ARTICLE 21.0 AVANTAGES SOCIAUX

- 21.01 La compagnie s'engage à aviser les employés des politiques de ses clients en matière de facilités de transport par avion (billets).
- 21.02 Un employé à temps plein a droit à deux (2) jours de maladie payés par année à compter du 1^{er} janvier de chaque année, et ce, après la période d'essai prévue au paragraphe 10.01. Toute journée non utilisée est payable au taux normal sur la paie du 31 décembre de chaque année. Il est entendu que l'employeur peut demander un certificat médical au besoin. Note : un (1) jour de maladie seulement en 2009 à la suite de la ratification de l'entente. Un employé à temps partiel/occasionnel doit avoir travaillé 900 heures dans les six (6) mois précédents le 1^{er} janvier pour avoir droit au deux (2) jours de maladie.

ARTICLE 22.0 CLASSES D'EMPLOYÉS

- 22.01 Chaque employé couvert par cette convention collective sera classé selon le titre de poste et la description de tâches appropriés au travail normalement accompli. La classe d'emploi au sein de laquelle les employés seront classés est la suivante : remorquage d'aéronefs.

CHEF D'ÉQUIPE

Le chef d'équipe fait partie de sa classe d'origine. La priorité sera donnée aux employés formés et qualifiés pour travailler en tant que chef d'équipe.

Tâches régulières :

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, 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.

Compétences :

- a) Doit avoir une compréhension exhaustive des exigences du poste de sa classe.
- b) Doit être en mesure d'organiser les tâches au sein de sa classe et de diriger et superviser d'autres employés qui effectuent ces tâches.

ARTICLE 23.0 UNIFORMES

23.01 La compagnie fournira les articles d'uniforme qui suivent à tous les employés après la période d'essai, et ce, gratuitement.

<u>Article</u>	<u>Quantité /</u>	<u>Fréquence</u>
Gants	au besoin	au besoin sur échange
Parka	un	tous les 3 ans
Chemise ou polo	trois	tous les ans
Pantalon ou short	trois	tous les ans
Protecteurs d'oreilles	un	au besoin sur échange
Imperméable	un	à confirmer
Dossard réfléchissant	un	au besoin sur échange

Tout employé qui quittera son emploi avant douze (12) mois devra rembourser le coût de l'uniforme proportionnellement à la période non travaillée; soit par chèque ou par retenue sur son dernier chèque de paie.

Pour les années suivantes, les employés peuvent renouveler des éléments d'uniforme pour un maximum de cent dollars (100 \$). Tout surplus est aux frais de l'employé.

23.02 Indemnité de chaussures

La compagnie remboursera les employés jusqu'à soixante dollars (60 \$) par deux (2) ans pour des chaussures de sécurité CSA approuvées sur présentation d'un reçu. Tous les nouveaux employés ont droit à cet avantage après la période d'essai. Tous les employés doivent porter des chaussures de sécurité.

23.03 La compagnie accepte de fournir des casiers et une salle de repas à tous les employés.

ARTICLE 24.0 RENOUELEMENT ET EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

24.01 Sauf stipulations contraires, cette convention est en vigueur pour deux (2) ans à compter du 1^{er} mai 2009 au 30 avril 2011 et le demeurera jusqu'à son renouvellement. L'une des deux parties peut soumettre un avis écrit de son intention de négocier afin de la réviser. Cet avis doit être donné dans les cent vingt (120) jours avant la date d'expiration.

24.02 Il est entendu que les parties partageront à parts égales les coûts ainsi que la traduction de la présente convention collective. Il est entendu que la version officielle de la convention collective est celle de la langue dans laquelle les négociations ont eu lieu.

Les parties ont signé la convention collective le _____ jour de _____ 2009.

EN FOI DE QUOI, les parties ont validé cette entente le jour et l'année indiqués ci-dessus.

GESTION-AIR

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

Daniel Lewis
Président

Michel Pelot
Directeur adjoint régional

Gilles Bélair
Directeur général

Maher Belouahchia

ANNEXE « A »

ÉCHELLE DES SALAIRES ET PRIMES

Échelle des salaires

Les taux horaires ci-dessous s'appliquent en fonction de la date d'embauche des employés.

Manœuvre à temps plein

En vigueur le	Salaire initial	6 à 12 mois	12 à 18 mois	Et ainsi de suite jusqu'au plafond de 14,50 \$
1 ^{er} mai 2009	11,00 \$	11,25	11,50	

* **Poste dont le salaire est bloqué (Red Circle)** - Un employé ayant atteint le plafond de l'échelle salariale recevra un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) à la ratification de la convention collective ainsi qu'un montant de cent dollars (100 \$) le 1^{er} mai 2010.

Manœuvre temps partiel/occasionnel

En vigueur le	Salaire initial	900 heures ou 9 mois	Une augmentation de 0,25 \$ de l'heure après chaque période additionnelle de 900 heures ou de 9 mois jusqu'à ce que le plafond de 14,50 \$ de l'heure ait été atteint.
1 ^{er} mai 2009	11,00 \$	11,25 \$	

Formateur

Une prime de formateur de 1 \$/heure pour un minimum de quatre (4) heures lorsqu'un employé exerce la fonction de formateur

* Il est entendu que les paies sont versées le 15 et le 30 de chaque mois dans le compte bancaire de l'employé par transfert électronique de fonds.

Stationnement

Le coût du stationnement est défrayé par l'employeur.

Rétroactivité

La rétroactivité s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2009.

ANNEXE « B »

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.