

# CONVENTION COLLECTIVE

entre

**SERVISAIR**

et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE  
L'AÉROSPATIALE  
DISTRICT 140 (SECTION LOCALE 2309)**

**1<sup>er</sup> mars 2008 au 30 avril 2010**

**Employés rémunérés à l'heure  
Aéroports internationaux de Dorval et de Mirabel**





## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>RECONNAISSANCE .....</b>	<b>1</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>NON-DISCRIMINATION .....</b>	<b>2</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>DROITS DE LA DIRECTION .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>SÉCURITÉ SYNDICALE.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE DE GRIEF.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>ARBITRAGE.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>GRÈVES ET LOCK-OUT .....</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>HEURES DE TRAVAIL .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>ANCIENNETÉ .....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>MISE À PIED ET RAPPEL.....</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>CONGÉ ANNUEL .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>JOURS FÉRIÉS .....</b>	<b>35</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>CONGÉ POUR DEUIL .....</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 17</b>	<b>CONGÉ SANS SOLDE .....</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 19</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ..</b>	<b>40</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>INTERPRÉTATION .....</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXE A</b>		
	<b>ASSURANCES COLLECTIVES .....</b>	<b>42</b>
<b>ANNEXE B</b>		
	<b>RÉGIME DE RETRAITE .....</b>	<b>44</b>
<b>ANNEXE C</b>		
	<b>ÉCHELLES SALARIALES .....</b>	<b>45</b>
<b>ANNEXE D</b>		
	<b>DESCRIPTION DE TRAVAIL .....</b>	<b>51</b>
<b>ANNEXE E</b>		
	<b>UNIFORMES .....</b>	<b>60</b>

<b>PROTOCOLE D'ACCORD N° 1</b>	
AFFECTATIONS À L'EXTÉRIEUR DE LA VILLE .....	62
<b>PROTOCOLE D'ACCORD N° 2</b>	
CHAUSSURES DE SÉCURITÉ.....	63
<b>PROTOCOLE D'ACCORD N° 3</b>	
SUPERVISEURS TEMPORAIRES .....	64
<b>PROTOCOLE D'ACCORD N° 5</b>	
L'ÉQUITÉ EN EMPLOI.....	66
<b>PROTOCOLE D'ACCORD N° 6</b>	
POSTES FRACTIONNÉS .....	68
<b>PROTOCOLE D'ACCORD N° 7</b>	
TEMPS PARTIEL AVEC RESTRICTIONS - ESSAI.....	69

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1.01** a) Cette convention collective a pour but d'établir les salaires, les heures de travail et les autres conditions de travail des employés visés par cette convention collective, ainsi que la procédure de règlement final des différends portant sur l'interprétation ou la violation de toute disposition de cette convention, sans arrêt de travail de la part de l'une ou l'autre des parties.
- b) Le genre masculin sous-entend le féminin, à moins que l'intention contraire ne soit évidente dans le contexte.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01** **La compagnie reconnaît le syndicat en tant qu'unique** agent négociateur de tous les employés de **Servisair inc.** à l'exception du personnel de bureau, des superviseurs et du **directeur général.**
- 2.02** Par la présente, la compagnie s'engage à respecter l'application de ses engagements aux termes de la présente convention. L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale s'engage aussi à respecter l'application de ses engagements aux termes de la présente convention.
- 2.03** Les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation régie par cette convention collective ne doivent pas faire le travail régulier des employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence ou pour des raisons d'apprentissage et de mise à jour des connaissances dans le but de conserver leur brevet. Ce qui précède n'aura pas d'effet sur le nombre prévu d'employés de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 3 NON-DISCRIMINATION**

- 3.01** La compagnie convient qu'aucune forme d'intimidation, d'intervention, de discrimination, de restriction ou de contrainte ne sera exercée par la compagnie ou par ses représentants envers le syndicat ou ses membres, pour aucune raison que ce soit.
- 3.02** De plus, pour la durée de la présente convention collective, la compagnie ne permettra pas à son personnel et à ses dirigeants d'utiliser de la propagande de nature à attaquer la raison d'être ou la réputation du syndicat, de ses dirigeants ou de ses membres.
- 3.03** Aucune forme d'intimidation, d'intervention, de discrimination, de restriction ou de contrainte ne sera exercée par le syndicat ou par ses dirigeants et représentants envers la compagnie ou ses dirigeants, son personnel de cadres ou ses employés, pour aucune raison que ce soit.
- 3.04** De plus, pour la durée de la présente convention collective, le syndicat ne permettra pas à ses membres et à ses dirigeants d'utiliser de la propagande de nature à attaquer la raison d'être ou la réputation de la compagnie, de ses dirigeants ou de son personnel de cadres.
- 3.05** Les employés ont le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination et de harcèlement. Le harcèlement est défendu selon la Loi canadienne sur les droits de la personne et le harcèlement sexuel est défendu selon le Code canadien du travail. La discrimination et le harcèlement privent les employés de dignité et de respect, et nuisent à un environnement de travail sain.

## ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01** Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit exclusif d'opérer son établissement, sa machinerie et son équipement et de gérer son entreprise comme elle l'entend, sous l'unique réserve des restrictions imposées par la loi ou par les dispositions de la présente convention. La compagnie se réserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas expressément abandonnés ou limités par la présente convention. En tout temps, la compagnie exercera ses droits de façon juste et raisonnable.
- 4.02** Sans limiter la nature générale de ce qui précède, la compagnie a le droit d'établir, d'amender et d'abroger les règles et règlements régissant les employés, à condition que ces règles et règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention **et doit informer le syndicat de tout changement.**
- 4.03** a) La compagnie convient que les droits de la direction susmentionnés seront exercés selon les dispositions de la présente convention, sauf dispositions contraires, sous réserve du droit de tout employé visé de déposer un grief selon la procédure prévue dans la présente convention.
- b) Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie d'émettre des mesures disciplinaires aux employés, mais de telles mesures disciplinaires seront émises de façon juste, raisonnable et progressive selon le cas.
- 4.04** Dans le cas où la compagnie créerait, suite à l'acquisition de travail ou de contrats de nature différente, une nouvelle classe qui ne fait pas partie de l'annexe D de la présente convention, elle devra préparer une description de travail de cette nouvelle classe et établir les taux de salaire correspondant au travail accompli dans cette nouvelle classe.

Les taux de salaire établis par la compagnie pour cette nouvelle classe devront être basés sur la relation qu'une telle nouvelle classe aura par rapport à la description des tâches et aux taux de salaire actuels, tel qu'indiqué aux annexes C et D de la présente convention.

Si le syndicat est en désaccord avec les taux de salaire établis pour la nouvelle classe, il peut soumettre l'affaire à la procédure de grief et d'arbitrage selon les modalités et les délais prévus aux articles 6 et 7 de la présente convention collective, à compter du moment où le syndicat a été avisé, par écrit, de la description de travail et des taux de salaire établis par la compagnie. La compagnie devra donner un avis de sept (7) jours, par écrit, au syndicat avant d'appliquer les taux de salaire établis pour la nouvelle classe. Ces taux demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale modifiant lesdits taux soit rendue, s'il y a lieu.

**4.05** Dans l'éventualité où la compagnie décidait de donner en sous-traitance une partie du travail couvert par cette convention collective, le syndicat devra préalablement être impliqué dans les discussions de façon à protéger les intérêts des employés couverts par cette convention collective.

## **ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE**

**5.01** Comme condition d'emploi, tous les employés régis par la présente convention sont assujettis aux dispositions contenues dans la présente, telles que négociées par la compagnie et le syndicat. Les employés reconnaissent que le syndicat est leur unique agent négociateur.

- 5.02** L'adhésion au syndicat est accessible à tout employé admissible en vertu des Statuts du syndicat sur paiement des droits d'adhésion ou de réintégration que le syndicat exige de tout autre demandeur. L'adhésion ne sera pas refusée pour des raisons de race, d'origine, de couleur ou de religion.
- 5.03** Tout nouvel employé devient membre du syndicat dans les trente (30) jours de la date où il a commencé son emploi, et il doit maintenir son adhésion.
- 5.04** La compagnie accepte de déduire les cotisations syndicales de la paie de chaque employé régi par la présente convention sur le formulaire fourni par le syndicat à cette fin. De telles cotisations syndicales sont déduites du chèque de paie de l'employé, à chaque période de paie, et la compagnie accepte de remettre mensuellement au syndicat le montant total de telles déductions au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de chaque mois suivant le mois durant lequel les cotisations ont été ainsi déduites. La somme ainsi déduite des salaires, accompagnée d'un relevé **dans l'ordre alphabétique** des retenues à la source des employés **ainsi que de leur statut (CSST, congé de maladie, etc.)**, est remise par la compagnie au secrétaire-trésorier du District 140 de l'Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale. Les chèques sont faits à l'ordre **du District 140** de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale. Les cotisations syndicales ne sont pas la propriété de l'employeur.
- 5.05** Si le salaire d'un employé sur la liste de paie, pour toute période 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.

- 5.06** Les retenues salariales exigées maintenant ou plus tard par la loi, par la présente convention, ou les déductions de sommes d'argent dues à la compagnie par l'employé, ont priorité sur la déduction des cotisations syndicales lorsque le salaire est insuffisant pour permettre une telle déduction.
- 5.07** La compagnie accordera un congé sans solde à un nombre limite de trois (3) délégués syndicaux qui en feront la demande par écrit. Un tel congé sans solde pour affaires syndicales n'excédera pas, au total, soixante (60) jours de travail par année.
- 5.08** Le comité de négociation sera formé de cinq (5) membres (un de chacune de ces classes : préposés d'escalier, nettoyage cabines, Service à la clientèle et maintenance), payés par la compagnie, dont le président d'atelier qui fera automatiquement partie d'un tel comité et qui sera payé par le syndicat.
- 5.09** Le délégué syndical en chef doit avoir dans son horaire, une période de vingt (20) heures/semaine, payées par la compagnie, pour s'occuper des affaires syndicales/patronales. De telles heures ne doivent pas modifier le nombre d'heures des autres employés. Le délégué syndical en chef et le directeur général devront approuver cet horaire. La compagnie accepte de fournir un local et une ligne téléphonique au délégué syndical en chef, à l'intérieur du bâtiment donné à bail. La compagnie se réserve le droit de facturer le syndicat pour tous frais interurbains engagés.

## **ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE DE GRIEF**

- 6.01** a) Un incident est un événement qui peut engendrer une mesure disciplinaire et de là, un grief de la part de l'employé.

b) Après avoir discuté avec un employé concernant ses retards ou sa présence, ce dernier signera un document relativement aux dites discussions pour indiquer qu'il a été avisé; un tel document ne représentera en aucun cas un aveu de culpabilité de la part de l'employé et est sujet à l'article 6.01 a). La compagnie informera le syndicat par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables, de toute mesure disciplinaire sans perte de salaire ou de toute mesure disciplinaire indiquée à l'article 6.02 a). La réprimande ou la mesure disciplinaire servira d'avis.

**6.02** a) Tout employé ayant été suspendu, congédié ou ayant commis un geste pouvant mener à une mesure disciplinaire, aura l'occasion de rencontrer le délégué syndical de son choix en privé, pourvu que cette rencontre ne retarde par indûment le processus, dans un endroit désigné par la compagnie et le syndicat.

b) Avant de suspendre ou de renvoyer un employé, la compagnie accepte de rencontrer le syndicat au préalable pour en discuter, sauf dans les cas de violence physique, si la sécurité est en jeu ou s'il y a eu vol.

c) La compagnie accepte de tenir la rencontre indiquée à l'article 6.02 b) dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement le jour où l'incident a été rapporté. La compagnie et le syndicat conviendront d'une date et d'une heure de rencontre.

**6.03** a) Avant de déposer un grief, un employé et/ou son délégué d'atelier peuvent poser des questions à son superviseur immédiat. Le superviseur rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables.

- b) NIVEAU 1 – Si l’employé n’est pas satisfait du règlement offert, il rédige un grief sur le formulaire approprié et le soumet à son superviseur par l’intermédiaire de son délégué syndical. Le superviseur rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables.
- 6.04** a) NIVEAU 2 - Si le syndicat n’est pas satisfait de la décision rendue au niveau 1, il a le droit de soumettre **par écrit** le grief au niveau 2 de la procédure de grief au **chef de service** dans les dix (10) jours suivant la rencontre décrite à l’article 6.03 a).
- b) Le **chef de service** répondra par écrit au grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief au niveau 2.
- 6.05** a) NIVEAU 3 - Si le syndicat n’est pas satisfait de la décision rendue au niveau 2 par le **chef de service**, il peut faire appel par écrit au **directeur général** dans les dix (10) jours suivant réception de ladite décision.
- b) Le **directeur général ou le directeur régional des ressources humaines donnera sa réponse** par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception du grief.
- 6.06** Il est souhaitable, autant pour la compagnie que pour le syndicat, de régler les griefs rapidement.
- 6.07** Les délais prescrits dans la procédure de grief actuelle peuvent être prolongés uniquement par entente réciproque écrite entre la compagnie et le syndicat.
- 6.08** Nonobstant les dispositions des articles 6.02 et 6.03, il est entendu que la compagnie n’aura aucune obligation d’établir un motif juste et suffisant pour le licenciement d’un employé durant sa période d’essai.
- 6.09** Tous les protocoles d’accord sont conditionnels à la procédure complète de grief, comme définie à l’article 6.

- 6.10** Un grief est un différend quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective, et comprend les mesures disciplinaires, les griefs collectifs et les renvois.
- 6.11** La compagnie reconnaît qu'il peut être nécessaire à un délégué d'atelier ou un président d'atelier d'accomplir les fonctions prévues à l'article 6 pour le règlement d'une plainte ou d'un grief durant ses heures de travail et accepte de lui accorder, lorsqu'il est raisonnablement possible de le faire, une période d'absence sans perte de salaire pour remplir de telles fonctions. Avant d'interrompre ses tâches régulières pour s'occuper de telles affaires, il obtiendra la permission de son superviseur immédiat. Une telle permission ne lui sera pas refusée de façon injustifiée. Lorsqu'il reprendra ses tâches régulières, il se rapportera à son superviseur.
- 6.12** Aux fins de l'article 6 de la présente convention collective, l'expression « jours de travail » ne comprend pas les samedis, les dimanches et les jours fériés tel que décrit à l'article 15.01.

## **ARTICLE 7 ARBITRAGE**

- 7.01** Tout sujet ou question résultant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention, incluant le questionnement à savoir s'il y a matière à arbitrage, peut être soumis à l'arbitrage par les parties, à condition que la question ait fait l'objet d'une discussion entre la compagnie et le syndicat.
- 7.02** Si un grief ne peut être résolu au niveau 3 de la procédure de grief, comme précisé à l'article 6, l'une des parties peut aviser l'autre partie par écrit de son intention de procéder à l'arbitrage, à condition qu'un tel avis soit reçu dans les quinze (15) jours de la décision au niveau 3.

**7.03** Lorsque l'avis de l'intention de procéder à l'arbitrage a été donné, la compagnie et le syndicat tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la partie plaignante devra, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à l'article 7.02, demander au ministre du Travail de nommer un arbitre selon les dispositions du Code canadien du travail.

**7.04** L'arbitre ne pourra prendre aucune décision en contradiction avec les dispositions de la présente convention, ni changer, modifier, ajouter, soustraire ou amender toute partie de cette convention.

Lorsqu'un arbitre détermine que le congédiement ou la mesure disciplinaire d'un employé ayant acquis des droits d'ancienneté est justifié, mais que la présente convention ou les règles et les règlements de la compagnie ne contiennent aucune mesure spécifique pour l'infraction qui est le sujet de l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir la décision de la compagnie, ou remplacer le congédiement ou la mesure disciplinaire par une mesure qui lui semble juste et raisonnable dans les circonstances.

**7.05** La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties et tout employé concerné ou visé par une telle décision.

**7.06** Les frais et les dépenses de l'arbitre seront défrayés à parts égales par la compagnie et le syndicat.

**7.07** Il est de la responsabilité de la partie plaignante de s'assurer que le grief est traité à l'intérieur des délais prévus par cette convention. À défaut de quoi, il ne sera pas possible de procéder à l'arbitrage.

Les délais prévus à la présente procédure d'arbitrage peuvent être prolongés seulement par entente réciproque écrite entre la compagnie et le syndicat.

**7.08** Aux fins de l'article 7 de la présente convention collective, l'expression « jours ouvrables » ne comprend pas les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus à l'article 15.01 de cette convention.

**7.09** Tous les protocoles d'accord sont sous réserve de la procédure complète d'arbitrage, telle qu'elle est définie à l'article 7.

## **ARTICLE 8 GRÈVES ET LOCK-OUT**

**8.01** Pour la durée de la présente convention, le syndicat s'engage à ne déclencher aucune forme de grève, pour aucune raison que ce soit, ni aucun arrêt de travail ou ralentissement partiel ou total, ni aucune forme de piquetage dirigé contre la compagnie. Par conséquent, le syndicat s'engage comme suit, pour la durée de la présente convention : aucun dirigeant ou représentant du syndicat n'autorisera, n'encouragera, ne provoquera, ne fera la promotion, n'approuvera ou n'apportera son aide à toute forme de grève, boycottage, ralentissement, piquetage ou autre forme d'arrêt intentionnel ou diminution de travail contre la compagnie.

**8.02** Dans le cas d'une prétendue violation par un employé, de l'article 8.01, **ce dernier** pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire **jugée** nécessaire **par la compagnie**. Dans un tel cas, l'employé **visé** peut se prévaloir de la procédure de grief. Cependant, la **compétence** de l'arbitre sera limitée exclusivement à déterminer si l'employé a oui ou non, dans les faits, enfreint les dispositions de l'article 8.01.

L'arbitre maintiendra toute mesure disciplinaire imposée lorsqu'il jugera que l'employé a, dans les faits, enfreint les dispositions de l'article 8.01. Lorsque l'arbitre juge que l'employé n'a pas, dans les faits, enfreint les dispositions de l'article 8.01, il annulera la mesure disciplinaire imposée et ordonnera la réintégration, s'il y a lieu, avec pleine compensation pour toute perte de salaire et **d'avantages sociaux** résultant de la mesure disciplinaire imposée.

**8.03** Pour la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne procéder à aucune forme de lock-out des employés visés par la présente convention, pour aucune raison que ce soit, ni à tenter de faire échouer le but premier de la présente convention.

**8.04** La compagnie convient qu'aucun employé visé par la présente convention collective ne sera obligé de faire du travail pour un client dont les employés sont en grève légale alors qu'un tel travail est normalement effectué par les employés en grève. Cependant, dans le cas où un client de la compagnie d'aviation en grève donnerait à la compagnie un engagement contractuel signé, les employés s'engageront à faire le travail en cause comme pour un client régulier.

## **ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL**

**La compagnie sera en mesure de prévoir un nombre minimum de quarts de travail variables par jour qui équivaldraient à quarante (40) heures par semaine avec un minimum de sept (7) heures par jour jusqu'à un maximum de douze (12) heures par jour (incluant 10 ou 11,5 heures par jour). Les employés à temps partiel effectuant le remplacement des vacances à temps plein travailleront l'équivalent des quarts de travail de ces employés à temps plein.**  
**NOTE : Dans le cas des agents de service à la clientèle, ces derniers doivent avoir les compétences requises.**

**9.01** Aucune disposition de cet article ne pourra être interprétée comme une garantie ou une restriction des heures de travail par jour ou par semaine.

**9.02** La compagnie doit permettre les changements de quarts de travail et de postes entre employés qualifiés. Une telle autorisation ne doit pas être refusée de manière déraisonnable.

a) La semaine de travail à temps plein est constituée des quarts alternatifs suivants :

- 1) Cinq (5) jours consécutifs de **sept (7) ou huit (8) heures** chacun, suivis de deux (2) jours de repos
- 2) Quatre (4) jours consécutifs de **neuf (9) ou dix (10) heures** chacun, suivis de trois (3) jours de repos
- 3) Six (6) jours consécutifs de huit (8) heures et demie (8,5) chacun, suivis de trois (3) jours de repos
- 4) Quatre (4) jours consécutifs de onze heures et demie (11,5) chacun, suivis de quatre (4) jours de repos
- 5) **Trois (3) jours consécutifs de douze (12) heures chacun, suivis de quatre (4) jours de repos**

**Un ratio de vingt-cinq (25 %) par classe. Toutefois, ce ratio peut être augmenté dans certaines situations pourvu qu'il y ait une entente mutuelle entre le syndicat, la compagnie et l'employé.**

Ou toute autre rotation des quarts de travail fixée par entente mutuelle dans le cadre d'un protocole d'accord entre le comité de négociation du syndicat et la compagnie.

Le nombre d'employés à temps plein dans chaque classe sera déterminé exclusivement par l'horaire des vols.

Chaque quart de travail mentionné ci-dessus comprend une demi-heure rémunérée pour la pause repas. Pour les quarts de travail de plus de neuf (9) heures, l'employé aura droit à quinze (15) minutes de pause additionnelles.

Tout employé à temps plein peut choisir volontairement de postuler un poste à temps partiel vacant sur avis écrit de deux (2) semaines et ne pourra alors postuler un poste à temps plein que lorsqu'un tel poste sera vacant.

Un employé âgé de soixante (60) **ans** ou plus peut choisir de réduire sa semaine de travail à un minimum de trente (30) heures sur avis écrit de deux (2) semaines tout en conservant les avantages sociaux des employés à temps plein. Un tel changement ne peut se faire qu'une seule fois.

- b) Bien que la compagnie accepte de faire des efforts raisonnables afin que les pauses repas soient le plus près possible des périodes normales (par exemple, entre la deuxième heure et demie et la cinquième heure et demie après le début du quart de travail), le syndicat reconnaît que ceci peut être impossible à l'occasion, en raison du travail à accomplir ou d'autres circonstances opérationnelles. Il est entendu qu'un employé ne peut, à moins d'avoir obtenu l'autorisation nécessaire de la compagnie, abandonner son travail pour prendre une pause repas. Toutefois, si un employé à temps plein ne peut prendre sa pause entre la deuxième heure et demie et la cinquième heure et demie après le début de son quart de travail, il verra son salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) pour une période d'une demi-heure en plus de son quart de travail prévu. NOTE : Notre intention n'est pas que cette pratique de payer pour l'absence de pause repas devienne la norme.
- c) Un employé à temps partiel qui travaille six (6) heures consécutives ou plus a droit à une demi-heure de pause repas payée, à prendre à un moment autorisé par la compagnie. Un employé à temps partiel qui travaille six heures et demie (6,5) ou plus, de façon consécutive, a droit à une pause repas, conformément à l'article 9.02 b).

- d) Lorsque des quarts de travail à temps plein comportent des jours de repos non consécutifs ou des quarts alternatifs 5-2/4-3, ces quarts de travail seront établis par entente réciproque entre la compagnie et l'employé.

**9.03** L'horaire de travail des employés à temps partiel comprendra un minimum de quatre (4) heures par quart de travail **pour un minimum de seize (16) heures pas semaine**. Pour aider les employés à temps partiel à obtenir des heures additionnelles, ceux-ci peuvent travailler sur des quarts fractionnés à Mirabel et à Dorval. Pour Dorval seulement, des quarts fractionnés peuvent être séparés en périodes de trois (3) et de cinq (5) heures, ou en périodes de trois heures et demie (3,5) et quatre heures et demie (4,5). **Les employés n'atteignant pas ce minimum ont le choix d'être mis à pied si la compagnie sait qu'une telle mise à pied durera plus de huit (8) semaines. La compagnie doit prévoir un quart de travail de huit (8) heures lorsqu'il y a soixante (60) minutes ou moins entre des quarts fractionnés.**

- a) Lorsqu'il est prévu qu'un employé travaillera à la fois à Mirabel et à Dorval sur le même quart de travail, il recevra une indemnité de déplacement de trente dollars (30 \$).

**9.04** a) La compagnie affichera les horaires de travail afin de remplir ses engagements contractuels et satisfaire à ses horaires de vol. La sélection faite par les employés sera conditionnelle aux compétences exigées, aux engagements contractuels et à l'ancienneté.

A) Les horaires de travail seront affichés pour des périodes d'au moins une (1) semaine. La compagnie rencontrera le comité des horaires au début du processus hebdomadaire pour faire l'horaire au plus tard le jeudi à 17 h et ils pourront également décider, lorsque ce sera possible, de créer un horaire d'équipe. Le comité syndical des horaires dirigera la procédure de sélection des quarts de travail et retournera la procédure de sélection des quarts de travail terminée au plus tard à 12 h, le jeudi précédant l'horaire de travail débutant le dimanche. Le comité des horaires, sous réserve des exigences de l'article 9.04 a), s'assure que les horaires sont révisés et représentent de façon juste les besoins des employés et de la compagnie. NOTE : La procédure de sélection ne crée pas de possibilité d'emploi et ne devrait pas être confondue avec un affichage de poste.

B) La compagnie se réserve le droit d'ajouter ou d'annuler des quarts de travail avec quarante-huit (48) heures d'avis seulement dans les cas de changement d'horaire d'un vol ou de transporteur aérien, ou de situations d'urgence qui ne sont pas susceptibles de se répéter tels que des ajouts de vols ad hoc, des accidents ou des catastrophes naturelles incluant l'assignation d'un nouveau quart de travail à un employé à temps partiel en jours de repos ou la modification, avec vingt-quatre (24) heures d'avis, de l'heure de début et/ou de fin d'un quart de travail, une partie de laquelle doit être comprise dans le quart de travail initial, conformément à l'article 9.04 c). Si la compagnie néglige d'aviser l'employé, soit verbalement, soit par écrit (avis écrit joint à sa carte de présence), l'employé sera rémunéré au taux des heures supplémentaires pour un quart de travail additionnel ou au taux régulier pour un quart de travail annulé.

C) L'horaire de travail d'au moins cinquante pour cent (50 %) des employés à temps partiel dans chaque classe comprendra au moins deux (2) jours consécutifs de repos par semaine.

Les modifications apportées aux quarts de travail sont un privilège géré par la compagnie.

D) En raison des particularités propres à la classe **du service à la clientèle**, tout employé qui y postulera devra y demeurer pour une durée d'au moins un (1) an **à compter de la date où le premier employé quitte cet effectif** et ne pourra la quitter qu'en raison d'une promotion. Chaque année, un total égal à quinze pour cent (15 %) du personnel pourra se retirer en donnant un avis écrit de **quarante-cinq (45) jours**.

- b) La compagnie s'engage à préparer des horaires de travail réguliers, pour les employés à temps plein, qui comprendront dix (10) heures ou plus entre la fin d'un quart de travail et le début du prochain quart de travail régulier, à moins d'une entente écrite entre le syndicat et la compagnie.
- c) Les employés à temps partiel ont droit à dix (10) heures de repos après la fin de leur dernier quart de travail ayant commencé au cours d'un jour civil (c'est-à-dire, dix (10) heures de repos à partir de la fin prévue de leur dernier quart de travail régulier ayant commencé entre 0 h 1 et 23 h 59 d'un jour civil donné).

Toutes les heures qu'un employé aura travaillées pendant la période de repos à laquelle il a droit en vertu des paragraphes **précédents et établies par entente mutuelle entre la compagnie et l'employé** seront considérées comme des heures supplémentaires et comme telles seront payées avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire habituel du salarié.

Il est entendu qu'il n'y aura ni effet pyramidal, ni duplication des heures supplémentaires suite au présent article (c'est-à-dire le nombre d'heures nécessaire pour être considérées comme des heures supplémentaires, et payées comme telles, en vertu de tout article de la présente convention collective).

- d) Les employés inscrits dans le groupe des chefs d'équipe auront priorité pour recevoir la prime de chef d'équipe, à condition d'avoir les compétences nécessaires **conformément à l'annexe D.**
- e) Chaque membre du comité syndical des horaires sera élu pour une période de **douze (12) mois. Le comité sera composé de deux (2) employés** provenant de l'aire de trafic, **deux (2) du service à la clientèle et deux (2) du nettoyage cabines. Chacun des membres du comité sera payé deux (2) heures additionnelles par semaine, sans égard au nombre d'heures travaillées sur des questions d'horaire jusqu'à concurrence de quatre (4) heures/semaine sur approbation de la compagnie.**

f) Si le nombre d'heures des employés à temps partiel rend possible la création de postes permanents à temps plein, en raison de changements aux horaires de vols ou de l'ajout de vols, ces postes seront affichés. Les quarts de travail pour ces postes à temps plein doivent être constitués d'au moins sept (7) heures par quart de travail et trente-cinq (35) heures par semaine. Les différends entre le comité des horaires et les planificateurs de la compagnie devront être portés devant le directeur général pour règlement immédiat. Des postes à temps plein ne seront pas créés pour couvrir les vacances, la formation et les absences à court terme en raison de blessures ou de maladie d'une durée de moins de trois mois, à la place, des postes temporaires à temps plein seront créés et ne feront pas l'objet de rappels et ne seront pas assujettis à l'article 13.03 c). L'horaire de travail des employés à temps partiel remplaçant des employés à temps plein en congé annuel sera de quarante (40) heures par semaine.

**9.05** a) Aux fins de calcul de la paie des employés qui se présentent au travail en retard, la réduction sur la paie sera faite selon le barème suivant :

1 à 15 minutes :	déduction de 15 minutes
16 à 30 minutes :	déduction de 30 minutes
	... et ainsi de suite

Uniquement aux fins de calcul de la paie, les points suivants s'appliqueront :

Un répit de cinq (5) minutes sera accordé sans déduction sur la paie. Ces cinq (5) minutes de retard peuvent être prises en une (1) semaine de la façon suivante : une seule fois dans la semaine, cinq (5) fois de une (1) minute chacune ou toute autre combinaison totalisant cinq (5) minutes dans la semaine.

Lorsque le retard excède cinq (5) minutes dans une (1) semaine, le répit de cinq (5) minutes mentionné ci-dessus ne s'appliquera pas envers une réduction.

- b) Un employé pointera sa fiche de présence, revêtira son uniforme **complet** et sera prêt à commencer à travailler au début de son quart de travail. **Tous les employés qui se promènent dans l'aéroport doivent porter en tout temps leur uniforme complet ou leurs propres vêtements.**
- c) À chaque fois que l'employé négligera de pointer sa fiche de présence, sa paie sera automatiquement déduite de quinze (15) minutes, à moins qu'une personne responsable puisse témoigner de sa ponctualité.
- d) Tout employé qui se présente en retard au travail commencera à travailler immédiatement, peu importe la pénalité qui sera appliquée sur sa paie.

## **ARTICLE 10 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**10.01** La compagnie doit être en mesure de répondre aux exigences de ses clients en termes d'heures supplémentaires et elle s'attend à ce que ses employés au travail puissent effectuer des heures supplémentaires sur une base volontaire, c'est-à-dire les employés à temps partiel comptant le moins d'ancienneté **en premier** et les employés à temps plein comptant le moins d'ancienneté **ensuite**. Si aucun employé ne se porte volontaire pour effectuer les heures supplémentaires, les employés seront assignés de la façon suivante :

**10.02** Dans l'éventualité où des employés doivent faire des heures supplémentaires obligatoires après leur quart de travail régulier, ces dernières n'excéderont pas deux (2) heures. Un remplaçant sera requis seulement pour les heures supplémentaires de plus de deux (2) heures. Si aucun remplaçant n'est trouvé et l'employé doit travailler plus de deux (2) heures, il sera payé un minimum de quatre (4) heures avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) de son salaire horaire habituel. Ces heures **supplémentaires obligatoires** seront assignées en priorité aux employés qualifiés comptant le moins d'ancienneté.

**10.03** Advenant des situations imprévues, la compagnie assignera des heures supplémentaires aux employés en procédant par ordre inverse d'ancienneté. Ces heures seront offertes, en premier, aux employés n'étant pas sur un quart de travail et, par la suite, aux employés en jour de repos.

**10.04** a) Un employé appelé à effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas en conjonction avec son quart de travail sera rémunéré pour au moins quatre (4) heures avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) de son salaire horaire habituel.

b) Lorsque les heures supplémentaires sont nécessaires pour effectuer des fonctions de nettoyage cabines seulement, les employés dans la classe nettoyage cabines auront priorité.

**10.05** Un employé ne sera pas considéré comme ayant été omis en vertu des conditions qui suivent :

i) il ou elle refuse les heures supplémentaires, lorsque les demandes sont effectuées de la manière habituelle;

ii) il ou elle n'a pas appelé ou n'a pas fourni son numéro de téléphone à la compagnie;

**iii) la compagnie ou l'employé est en mesure de corriger l'erreur ou l'omission à temps;**

**iv) une erreur légitime de transcription c.-à-d. erreur dans la liste d'ancienneté.**

**10.06** a) Les employés à temps plein seront rémunérés avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) de leur salaire horaire habituel pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

b) Les employés à temps partiel seront rémunérés selon leur taux horaire régulier pour toutes les heures additionnelles effectuées jusqu'à un maximum de huit (8) heures en une journée et de quarante (40) heures en une semaine, et avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) de leur salaire horaire habituel pour toutes les heures excédant ce nombre. Un employé à temps partiel remplaçant un employé à temps plein fait exception à cette règle, conformément à l'article 9.02 a).

**10.07** Aux fins de cet article, le « taux horaire régulier » signifie le taux horaire régulier de base d'un employé, excluant toute autre compensation additionnelle à laquelle l'employé a droit.

**10.08** Il est entendu qu'il n'y aura ni salaire pyramidal, ni duplication des primes ou des heures supplémentaires.

**10.09** Aucun employé ne pourra travailler plus de seize (16) heures à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures, à l'exception du service à la clientèle pour des situations survenant la nuit, et c'est à l'employé d'aviser le superviseur en poste qui aura la responsabilité d'intervenir lorsque ce dernier approche cette limite sécuritaire.

## 10.10 Réserve d'heures

a) S'ils le désirent, les employés peuvent participer à une réserve d'heures. Les employés qui choisissent de ne pas y participer seront rémunérés pour leurs heures supplémentaires selon les dispositions établies. Les employés seront liés à leur décision de participer ou non pour une période de six (6) mois. Ils prendront leur décision avant le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

b) Les crédits dans la réserve d'heures seront en fonction des dispositions suivantes :

**Le nombre total d'heures dans la réserve d'heures ne peut excéder quatre-vingts (80) heures. Si au cours des six (6) premiers mois un employé a liquidé ou utilisé ses quatre-vingts (80) heures, la réserve d'heures peut être remplie à nouveau de quatre-vingts (80) heures supplémentaires pour les six derniers (6) mois. Si la réserve d'heures n'est pas liquidée au 31 décembre, les heures doivent être payées avant cette date.**

c) Les crédits d'heures supplémentaires de tout employé participant à une réserve d'heures ne doivent pas excéder quatre-vingts (80). Après ce montant, l'employé sera rémunéré pour ses heures supplémentaires selon les dispositions de l'article 9.

d) Aux fins de crédit, toutes les heures supplémentaires seront converties en heures régulières, et l'employé sera rémunéré pour ces heures selon les dispositions de l'article 9. Par exemple : 4 heures supplémentaires = 6 heures régulières.

- e) Les employés seront rémunérés pour toutes les heures dans la réserve d'heures au taux en vigueur au moment où les heures ont été mises en réserve, peu importe s'il y a eu augmentation salariale entre le moment où les heures supplémentaires ont été mises en réserve et celui où elles ont été retirées de la réserve.
- f) Les heures dans la réserve d'heures ne seront pas reportées d'une année à l'autre. Si, au 31 décembre, un employé n'a pas pris toutes les heures en réserve, il sera rémunéré pour toutes les heures non utilisées à la période de paie suivante.

**Si un employé n'a pas liquidé sa réserve d'heures au cours de la première moitié de l'année (janvier à juin), il peut choisir d'être payé pour lesdites heures. Cette demande doit être faite par écrit avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année. Si aucune demande n'a été faite, ces heures accumulées seront reportées à la deuxième moitié de l'année sans jamais dépasser les quatre-vingts (80) heures maximum.**

- g) Les heures mises dans la réserve d'heures ne peuvent être utilisées pour avoir priorité sur d'autres employés en matière de congés annuels et de jours fériés.
- h) Sous réserve des exigences opérationnelles, les employés qui souhaitent retirer des heures en réserve doivent retirer un minimum de quatre (4) à huit (8) heures, et donner à la compagnie un préavis d'au moins dix (10) jours civils et, d'au plus, trente (30) jours civils. Les heures seront accordées sur une base premier arrivé, premier servi. Lorsque deux (2) employés ou plus font une demande en même temps, l'ancienneté s'appliquera. Aucun quart de travail partiel ne sera accordé.

- i) Un maximum d'un (1) employé sur quarante (40) peut utiliser des heures en réserve dans une journée donnée.
- j) Les employés utiliseront leur réserve d'heures avant de demander un congé sans solde.

## **ARTICLE 11 PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 11.01** La compagnie fournira à tous ses employés une copie de ses règlements, et les employés et le syndicat respecteront les règlements et les pratiques mis de l'avant. La compagnie offrira une formation adéquate à chaque nouvel employé sans expérience ou selon l'annexe D - Tâches des chefs d'équipe - avant qu'il n'assume ses tâches régulières.
- 11.02** La compagnie permettra à un employé malade ou blessé au travail de consulter un médecin ou de se rendre à l'hôpital dans les plus brefs délais.
- 11.03** Un employé blessé au travail se rapportera immédiatement à son superviseur et remplira le rapport d'accident au besoin et s'il est capable de le faire et consultera, si nécessaire, le médecin de la compagnie. Si la blessure est telle que l'employé ne peut obtenir les soins nécessaires sans assistance, la compagnie fournira le transport vers l'hôpital et pour en revenir (vers la maison et/ou le travail, comme il convient).
- 11.04** Un employé blessé au travail et qui ne peut reprendre son travail au cours de la journée même sera rémunéré pour toutes les heures de son quart de travail, au taux applicable.
- 11.05** Un employé en congé de maladie en raison d'un accident couvert par la C.S.S.T. pourra retourner au travail lorsque son médecin le certifiera apte à travailler.

- 11.06** La compagnie se réserve le droit de demander à ses employés de fournir un certificat de vaccination en règle aux frais de cette dernière au besoin.
- 11.07** La compagnie reconnaît que les employés doivent travailler dans les conditions climatiques les plus sévères (autant chaudes que froides) et accepte de faire des efforts raisonnables pour limiter l'exposition excessive des employés à de telles conditions climatiques.
- 11.08** La compagnie reconnaît la valeur de l'examen d'acuité auditive périodique et étudiera la possibilité d'un tel examen pour les employés sur une base permanente, mais pas plus d'une fois par année, et ce, aux frais de la compagnie.
- 11.09** Dans la mesure du possible, les employés en travaux légers auront le droit d'avoir l'équivalent de leur horaire habituel, c.-à-d. même quart et mêmes jours de congé.

## **ARTICLE 12 ANCIENNETÉ**

- 12.01** Les premières quatre-vingts (80) heures de tâches normales effectuées par un employé sont considérées comme une période d'essai durant laquelle la compagnie jugera si oui ou non un nouvel employé est apte et, le cas échéant, où à l'intérieur de la compagnie peut-il être employé. Lorsqu'un employé n'est pas jugé apte par la compagnie, une telle décision ne peut être considérée comme un différend entre les parties aux fins d'arbitrage.
- a) La première classe de formation doit être payée au taux de départ approprié après que la période d'essai ait été complétée avec succès.

- b) L'ancienneté d'un employé commence au premier jour travaillé (incluant la formation) après qu'il ait complété avec succès sa période d'essai de quatre-vingts (80) jours dans toute classe couverte par cette convention et s'accumulera par la suite, comme prévu aux présentes.**
- c) Dans l'éventualité où deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, l'ordre d'ancienneté sera déterminé de la façon suivante :**
  - i) Les trois (3) derniers chiffres inversés du numéro d'assurance sociale définissent l'ancienneté, le plus petit nombre représentant l'employé ayant le plus d'ancienneté.**

**12.02** L'ancienneté représente le service continu d'un employé au sein de la compagnie dans l'unité de négociation et elle est calculée à compter de la dernière date d'embauche. Donc, toute personne embauchée à nouveau par la compagnie après avoir mis fin à son emploi avec la compagnie ou toute personne qui a perdu des droits d'ancienneté en vertu du présent article sera considérée comme un employé en période d'essai, sous réserve de l'article 12.01.

**12.03** Il y aura cessation des droits d'ancienneté acquis antérieurement et de l'emploi dans les cas suivants :

- a) lorsqu'un employé met fin à son emploi de façon volontaire;
- b) lorsqu'un employé est congédié pour un motif valable;
- c) lorsqu'un employé prend sa retraite;
- d) lorsqu'un employé n'est pas rappelé après avoir été mis à pied;

- e) lorsqu'un employé, ayant reçu un avis de rappel envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse que la compagnie a en dossier, néglige, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception dudit avis de rappel, d'aviser le directeur des opérations ou son représentant qu'il se présentera au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel;
- f) lorsqu'un employé est absent du travail pendant trois (3) jours de travail consécutifs prévus à son horaire de travail, sans en aviser le directeur des opérations ou son représentant;
- g) tout employé, à l'exception de ceux travaillant au service à la clientèle, dont le permis de conduire provincial est révoqué par la cour avisera immédiatement la compagnie de cette perte. L'employé sera suspendu de son travail jusqu'à ce que son permis lui soit retourné. Un employé qui est suspendu pour plus de treize (13) mois n'accumulera pas d'ancienneté pendant sa suspension et perdra son emploi si ladite suspension atteint trente-six (36) mois. La compagnie mettra fin à l'emploi de tout employé dont le permis de conduire est révoqué, en raison d'une infraction, plus d'une fois au cours d'une période de cinq (5) ans;
- h) lorsqu'un employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- i) **Un employé qui n'appelle pas pour signifier son absence ou qui ne se présente pas au début de son quart de travail trois (3) fois durant une période de douze (12) mois.**

**Procédure : Des avis, avec copie au syndicat, seront envoyés chaque fois qu'un employé ne se présente pas au travail et n'appelle pas. À ce moment, il est de la responsabilité de l'employé d'aviser la compagnie dans un délai de quarante-huit (48) heures de circonstances atténuantes. Ensuite, la compagnie doit considérer si elle enlève l'avis du dossier de l'employé.**

La compagnie peut demander à un employé absent en raison d'une maladie ou d'un accident de subir un examen médical fait par un médecin choisi par la compagnie aux frais de cette dernière.

- 12.04** L'ancienneté au sein de la classe s'appliquera seulement lorsque les exigences des compagnies aériennes, les compétences et les engagements contractuels auront été satisfaits pour le choix des quarts de travail et des congés annuels. Pour des raisons de renvoi seulement, les droits d'ancienneté du président, du président d'atelier, du secrétaire-trésorier et du secrétaire-archiviste désignés par le syndicat seront les plus élevés au sein de leur classe tant et aussi longtemps que ces personnes demeurent en poste et qu'ils ont les compétences nécessaires pour effectuer le travail à faire.
- 12.05** La compagnie et le syndicat conviennent que tout employé muté d'une classe à une autre continuera d'accumuler son ancienneté. Pour une période de trois (3) mois, l'employé ne pourra exercer son ancienneté dans la nouvelle classe. Après une telle période de temps, son ancienneté s'appliquera et sera égale à la somme totale des années de service continu avec la compagnie, calculée à partir de la dernière date d'embauche dans l'unité de négociation.
- 12.06** Tout poste vacant ou temporairement vacant au sein de l'unité de négociation sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Un employé qui souhaite poser sa candidature à un tel poste devra démontrer qu'il détient les compétences et les habilités exigées pour un tel poste et/ou une telle classe. Toutes les demandes doivent être faites par écrit. La priorité sera donnée aux membres de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 13 MISE À PIED ET RAPPEL**

- 13.01** En cas de mise à pied, les employés visés seront avisés par écrit au moins quatorze (14) jours avant la date réelle de la mise à pied.
- 13.02** Tout employé comptant une (1) année de service continu ou plus et qui est mis à pied, aura un droit de rappel n'excédant pas trente-six (36) mois. Tous les autres employés ayant complété leur période de probation auront un droit de rappel n'excédant pas douze (12) mois.
- 13.03** Les mises à pied se feront par ordre inverse d'ancienneté et les rappels par ordre d'ancienneté à moins d'indication contraire aux présentes.
- a) Les rappels au sein du service à la clientèle seront faits par ordre d'ancienneté, sauf lorsque la compagnie a un ou plusieurs engagements contractuels comprenant des exigences au niveau de la langue. Dans chaque cas, la compagnie aura le droit de conserver au moins deux (2) employés par compagnie aérienne répondant aux exigences requises en ce qui a trait à la langue. Le français et l'anglais sont exempts. La compagnie fournira la preuve de cette exigence.
  - b) Les mises à pied et les rappels dans les classes aire de trafic, nettoyage cabines et maintenance seront effectués selon l'ancienneté dans la classe.
  - c) Toutes les mises à pied seront faites par ordre inverse d'ancienneté, à l'exception des endroits où la compagnie doit réduire le nombre d'employés à temps plein. Une telle réduction de personnel doit se faire par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés à temps plein.

- d) Les employés à temps partiel dans les classes mécaniciens d'équipement et agents de fret seront mis à pied avant les employés à temps plein de ces classes.
- e) Un employé à temps plein mis à pied de l'aire de trafic, du nettoyage cabine ou du service à la clientèle aura les options suivantes :
  - i) accepter la mise à pied et conserver le droit de rappel pour un poste à temps plein, tel que décrit à l'article 13.02. Si un employé à temps plein souhaite retourner comme employé à temps partiel, il devra en aviser la compagnie par écrit quatorze (14) jours à l'avance, ou
  - ii) évincer un employé à temps partiel comptant moins d'années d'ancienneté au sein de la classe.
- f) **Il est entendu qu'aux fins de l'ancienneté, l'employé choisi doit posséder les qualifications pour le travail requis. Toute exception fera l'objet de discussions avec le syndicat afin d'en arriver à une entente raisonnable mutuelle avant qu'un avis de mise à pied ne soit émis.**

**13.04** Les employés à temps plein doivent exercer leurs droits énoncés à l'article 13.03 c) dans les sept (7) jours de l'avis de mise à pied, et ce, par écrit. L'employé qui néglige d'exercer son droit dans les délais prescrits sera mis à pied comme prévu.

**13.05** Clause optionnelle pour les employés aux aéroports internationaux de Dorval et de Mirabel.

Les employés à temps plein mutés au statut d'employés à temps partiel à l'un ou l'autre des aéroports peuvent évincer des employés à temps plein travaillant à l'autre aéroport détenant moins d'ancienneté. Les droits d'évincement doivent être exercés, au plus tard, dans les sept (7) jours suivant la mutation.

Les employés à temps partiel à l'un ou l'autre des aéroports ont le droit de refuser une promotion au statut d'employé à temps plein à l'autre aéroport afin de demeurer à leur lieu de travail actuel. Ils continueront à accumuler de l'ancienneté au sein de la compagnie.

La compagnie et le syndicat conviennent que, dans le cas d'une réduction importante du nombre d'employés ou un arrêt de travail à l'un ou l'autre des aéroports, une procédure d'ancienneté amalgamée sera mise en vigueur.

- 13.06** Un employé à temps plein dont les heures sont réduites au même niveau que les employés à temps partiel, **conformément à l'article 13.03 e)** pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, conservera la protection des employés à temps plein. Après cette période, la protection sera réduite au niveau des employés à temps partiel conformément à l'annexe A aux présentes.

## **ARTICLE 14 CONGÉ ANNUEL**

- 14.01** La compagnie accorde à tous les employés des congés annuels et des jours fériés payés, conformément aux dispositions suivantes :
- 14.02** Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, détiennent moins d'un (1) an de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu pendant la période de leur emploi au cours des mois précédant le 31 décembre. Le congé annuel sera d'une (1) journée par mois civil complet, jusqu'à un maximum de dix (10) jours.

- 14.03** Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, ont complété une (1) année ou plus de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre, et auront droit à deux (2) semaines de vacances.
- 14.04** Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, comptent cinq (5) années ou plus de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de six pour cent (6 %) de leur revenu avec cette dernière au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre, et auront droit à trois (3) semaines de vacances.
- 14.05** Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, comptent dix (10) années ou plus de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de huit pour cent (8 %) de leur revenu avec cette dernière au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre, et auront droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 14.06** La compagnie versera l'indemnité de vacances à laquelle un employé a droit à la date de paie précédant immédiatement le début de son congé annuel ou à la date de paie régulière de la compagnie à la demande de l'employé.
- 14.07** Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de congé annuel d'un employé, le congé peut être prolongé d'une (1) journée, et la compagnie rémunérera l'employé pour ce jour férié.

**14.08** La sélection des périodes de congé annuel pour les employés à temps plein sera faite au plus tard le 31 mars. Les employés qui négligent de faire leur sélection dans les délais prévus verront l'employeur déterminer leur période de congé annuel selon les périodes disponibles. S'il y a des périodes de congé annuel disponibles, un employé peut en faire la demande par écrit, au moins quarante-cinq (45) jours avant ladite période. La compagnie approuvera la demande sur une base « premier arrivé, premier servi » et en informera l'employé dans les sept (7) jours. Les employés à temps partiel feront leur sélection de la même façon. Toutefois, les périodes de congé annuel ne seront pas assignées. Les employés qui souhaitent prendre leur congé annuel en janvier, février ou mars feront leur sélection en décembre. Lors d'une mutation, un employé conserve son choix.

**14.09** La compagnie approuvera les horaires des congés annuels de la façon suivante :

- i) Aire de trafic - temps plein - un (1) employé sur sept (7) ou la majeure partie de ceux-ci
- ii) Aire de trafic - temps partiel - un (1) employé sur dix (10) ou la majeure partie de ceux-ci
- iii) Préposé au nettoyage cabines - temps plein - un (1) employé sur sept (7) ou la majeure partie de ceux-ci
- iv) Préposé au nettoyage cabines - temps partiel - un (1) employé sur dix (10) ou la majeure partie de ceux-ci
- v) Mécanicien d'équipement - un (1) employé sur sept (7) ou la majeure partie de ceux-ci

- vi) Service clientèle - temps plein - un (1) employé sur sept (7) au cours des périodes du 24 juin au 1er septembre, du 15 décembre au 15 janvier, ou la fin de semaine la plus proche de chacune de ces dates. En tout autre temps, un (1) employé sur cinq (5), ou la majeure partie de ceux-ci. Si le nombre d'employés à temps plein est supérieur à quinze (15) employés, le ratio sera d'un (1) employé sur sept (7) en tout temps, ou la majeure partie de ceux-ci
- vii) Service clientèle - temps partiel - un (1) employé sur dix (10), ou la majeure partie de ceux-ci

REMARQUE : En raison des exigences des compagnies aériennes et des engagements contractuels, la compagnie se réserve le droit de limiter la sélection de périodes de congés annuels dans la classe Service clientèle selon les besoins.

## **ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS**

**15.01** Les jours fériés suivants seront respectés :

Jour de l'An  
Vendredi saint  
Fête de la Reine  
Saint-Jean-Baptiste  
Fête du Canada  
Fête du Travail  
Jour de l'Action de grâces  
Jour du Souvenir  
Noël  
Anniversaire ou journée flottante (trente jours d'avis)

- 15.02** Les jours fériés seront respectés et payés par la compagnie la journée même où ils ont lieu. L'employé dont le quart de travail commence au cours d'un jour férié sera rémunéré pour toutes les heures de ce quart. L'employé dont le quart de travail commence la journée avant un jour férié et se termine au cours du jour férié ne sera pas rémunéré pour ce jour férié.
- 15.03** Pour toutes les heures qu'un employé aura travaillées lors de chaque jour férié énoncé à l'article 15.01, il sera rémunéré avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) de son salaire horaire habituel.
- 15.04** Les employés à temps plein seront rémunérés huit (8) heures à leur taux de salaire initial pour chaque jour férié énoncé à l'article 15.01.
- 15.05** Les employés à temps partiel seront rémunérés pour un jour férié un vingtième ( $1/20^e$ ) du taux horaire initial des trente (30) jours précédant le jour férié.
- 15.06** Les employés absents du travail en raison d'un congé sans solde, d'une suspension, d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident ne seront pas rémunérés pour les jours fériés coïncidant avec leur période d'absence.

Toutefois, un employé sera rémunéré pour un congé férié coïncidant avec la première semaine de son absence en raison d'une maladie ou d'un accident non relié à son travail et qui lui donne droit à une allocation d'indemnité hebdomadaire.

Un employé qui ne se présente pas au travail lors d'un jour férié alors que ce jour était prévu à son horaire de travail ne sera pas rémunéré.

- 15.07** Un employé absent du travail lors d'un jour férié sera rémunéré pour un jour férié dans les cas suivants et à condition qu'il présente des preuves satisfaisantes :

- a) il a été convoqué comme juré;
- b) il a reçu un subpoena pour témoigner;
- c) il a reçu la permission de s'absenter;

## **ARTICLE 16 CONGÉ POUR DEUIL**

**16.01** Advenant le décès de son conjoint (y compris un conjoint de fait), d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents, l'employé se verra accorder un congé pour deuil n'excédant pas trois (3) jours réguliers de travail dans les cinq (5) jours suivant immédiatement le jour du décès. Des congés supplémentaires, ne dépassant pas trente (30) jours, peuvent être accordés, sans salaire, sous réserve de l'article 16.06 aux présentes.

**16.02** Un employé qui a droit à un congé pour deuil en vertu de l'article 16.01 est rémunéré à son taux régulier pour les heures prévues à son horaire régulier.

**16.03** Advenant le décès de tout membre de sa famille immédiate, la compagnie accordera à l'employé un congé pour deuil qu'il pourra prendre lors de n'importe quel jour de travail prévu à son horaire de travail, dans les trois (3) jours suivant immédiatement le                    jour                    du                    décès.

L'expression « famille immédiate » comprend la belle-mère, le beau-père, les beaux-frères, les belles-sœurs de l'employé, et comprend tout membre de la famille qui réside chez l'employé ou chez qui l'employé réside.

**16.04** Si un employé apprend le décès d'un membre de sa famille immédiate lors d'un quart de travail régulier ou lors d'un changement de quart de travail, la compagnie lui accordera la permission de quitter les lieux immédiatement. Il sera rémunéré pour les heures qui restent.

**16.05** Advenant le décès d'un membre de sa famille, l'employé peut obtenir un congé sans solde **dans le cadre de la convention collective.**

**16.06** À la demande de la compagnie, un employé devra fournir une preuve satisfaisante du décès afin de répondre aux exigences de rémunération, conformément à l'article 16.02.

## **ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE**

**17.01** La compagnie accordera un congé sans solde sur avis écrit de trente (30) jours. Ce congé n'excédera pas trente (30) jours civils. L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté lors d'un tel congé.

**17.02** La compagnie accordera un congé sans solde à des employés ayant un minimum de deux (2) années de service continu, sur avis écrit de trente (30) jours pour une période n'excédant pas un (1) an, pour des raisons de formation, avec un document officiel à l'appui. Seulement un employé à temps plein et un employé à temps partiel dans chaque classe peuvent être en congé sans solde en même temps et continueront d'accumuler leur ancienneté.

**17.03** Les congés de maternité et parentaux seront en conformité avec le Code canadien du travail.

**17.04** Une journée d'absence avec rémunération sera accordée au conjoint lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant. Jusqu'à deux (2) journées consécutives payées peuvent être accordées en raison de circonstances particulières.

## **ARTICLE 18 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**18.01** La compagnie fournira aux employés une salle de repas convenable, des vestiaires et un espace de rangement pour les outils de la maintenance au sol.

- 18.02** La compagnie fournira des tableaux d'affichage convenables à l'usage exclusif du syndicat.
- 18.03** Aucun employé ne sera rémunéré, lors d'une cessation d'emploi, jusqu'à ce qu'il retourne à la compagnie tout outil ou équipement appartenant à la compagnie et que celle-ci aurait pu lui fournir. Il devra aussi retourner sa carte d'identité. Les employés en période d'essai devront retourner tout uniforme de la compagnie fourni sans frais.
- 18.04** La compagnie accepte de faire des arrangements pour que les employés aient accès à des places de stationnement sans frais.
- 18.05** Les employés mis à pied temporairement (moins de trois (3) mois) conserveront leur progression sur l'échelle salariale et continueront à participer au régime d'assurances collectives à condition qu'ils respectent leur partie des paiements.
- 18.06** Les employés ayant reçu un subpoena pour témoigner ou qui sont convoqués comme juré seront payés la différence entre leur salaire quotidien régulier et le montant qu'ils reçoivent pour un tel devoir civil.
- 18.07** Les employés devant se présenter en cour pour des raisons autres que celles énoncées à l'article 18.07 recevront un (1) jour de congé sans solde, à condition qu'ils fournissent une preuve de leur présence en cour.
- 18.08** La compagnie et le syndicat **sont d'accords** qu'une communication patronale/syndicale **constante** est bénéfique pour les deux parties et s'engagent à soutenir une communication **périodique**. Les responsables, les chefs de section, les chefs d'équipe et les superviseurs se réuniront pour procéder à la mise à jour ou la révision des procédures à l'intérieur du registre. De telles réunions auront lieu **une (1) fois par mois**.

**18.09** La compagnie et l'employé partageront à parts égales le coût du régime d'assurance. Tous les employés qui ne sont pas au travail en raison d'un congé autorisé, d'un accident couvert par la CSST, d'un congé de maternité ou de paternité, de maladie, d'une formation, etc. ont la responsabilité de remettre à la compagnie des chèques postdatés ou non du montant total de leur part de la couverture du régime d'avantages sociaux collectif, à défaut de quoi, leur couverture pourrait être en péril et même annulée. Dans l'éventualité où un employé doit des arrérages de primes à sa reprise du travail, la somme due doit être remboursée à la compagnie via une retenue salariale bimensuelle au double du taux de la prime.

Advenant que les avantages sociaux d'un employé prenaient fin durant son absence, ce dernier pourrait être sujet à une période d'attente de trois (3) mois au moment d'adhérer à nouveau au régime collectif de la compagnie.

## **ARTICLE 19 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**19.01** La convention collective entre en vigueur à compter du **1<sup>er</sup> mars 2008** et reste pleinement en vigueur jusqu'au **30 avril 2010**. Elle demeurera en vigueur d'année en année, sauf si l'une des deux parties soumet un avis écrit de son désir d'y mettre fin ou d'entamer des négociations afin de la réviser. Cet avis doit être donné dans les cent quatre-vingts (180) jours précédant la date d'expiration de la convention collective.

## ARTICLE 20 INTERPRÉTATION

**20.01** Il est entendu que **l'anglais** constitue la **langue** officielle de la présente convention collective.

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.

SERVISAIR

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

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANNEXE A

### ASSURANCES COLLECTIVES

Le régime d'assurances collectives est comme suit :

- (a) Assurance vie - 50 000 \$
- (b) Mort accidentelle et mutilation - 50 000 \$
- (c) Régime en cas d'invalidité : indemnité hebdomadaire basée sur soixante-quinze pour cent (75 %) du salaire hebdomadaire (40 fois le taux horaire), versée à compter de la première journée de l'accident et de la cinquième journée de la maladie, conformément à la section de la Loi concernant l'assurance-emploi portant sur les prestations de maladie.
- (d) Médicaments sur ordonnance : franchise de 0,50 \$.
- (e) Assurance-vie pour les personnes à charge (conjoint et enfants âgés d'au moins quinze (15) jours) : 5000 \$ et 3000 \$ respectivement.

Les nouveaux employés deviennent admissibles aux protections énoncées ci-dessus à compter de la première journée du mois suivant la fin de leur période d'essai, c.-à-d. trois (3) mois. Les employés à temps partiel deviennent admissibles aux mêmes protections, à l'exception de l'indemnité hebdomadaire, à compter de la première journée du mois suivant la fin de leur période d'essai.

- (f) Soins dentaires : soins préventifs, plombages, extractions (100 %)  
Couronnes, ponts, prothèses (80 %)  
Orthodontie (50 %)

Les soins dentaires sont basés sur le barème de soins dentaires de l'année précédente.

Les nouveaux employés deviennent admissibles au régime de soins dentaires après un (1) an de service et aux soins de la vue, le mois suivant la fin de la période d'essai d'un employé.

(g) Soins de la vue :

Célibataire : 200 \$ tous les deux (2) ans (achat de lunettes ou lentilles)

Famille : 200 \$ tous les deux (2) ans (achat de lunettes ou lentilles) pour les adultes

200 \$ chaque année pour les personnes à charge de moins de 18 ans

La compagnie et l'employé se partagent également le coût du régime d'assurance.

La protection en vertu du régime collectif prend fin à la première des dates suivantes :

(a) La date de votre cessation d'emploi.

(b) La date à laquelle prennent fin vos primes.

(c) La date à laquelle le régime collectif n'est plus en vigueur.

(d) La date de votre retraite ou de votre 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

## ANNEXE B

### **RÉGIME DE RETRAITE**

Cotisations de la compagnie au régime de tout employé comptant deux (2) années ou plus de service :

La compagnie cotisera une somme égale à celle versée par l'employé, jusqu'à un maximum de 65 \$ par mois (commençant le mois après la ratification de l'entente), 75 \$ par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, et 80 \$ par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Les cotisations au régime de retraite sont faites sur une base volontaire et peuvent être ajustées deux (2) fois par année seulement, soit le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Des retraits peuvent être faits sur l'excédent de la contribution mensuelle maximale de l'employé par année, sur demande écrite le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet. De tels retraits n'incluent pas les sommes versées par l'employeur et l'employé jusqu'à et incluant le montant maximum permis par mois, sauf lorsque l'employé met fin à son emploi ou est congédié.

Les employés peuvent contribuer soit au régime de la Sun Life, soit au régime du Fonds de solidarité (F.T.Q.).

## ANNEXE C

### ÉCHELLES SALARIALES

#### Classes d'emplois :

Agent de service à la clientèle (aire de trafic)  
Préposé au nettoyage cabines  
Agent – Service passagers  
Mécanicien d'équipement  
Aide-mécanicien

Agents de service à la clientèle (aire de trafic), agents – Service passagers et préposés au nettoyage cabines à temps plein

#### **1. Statu quo du 1<sup>er</sup> mars 2008 au 30 avril 2009. Progression dans l'échelle, sauf pour ceux qui ont atteint le maximum.**

<b>En vigueur</b>	<b>Actuel</b>
<b>Taux initial</b>	<b>10,69 \$</b>
<b>12 mois</b>	<b>12,07 \$</b>
<b>24 mois</b>	<b>12,77 \$</b>
<b>36 mois</b>	<b>13,47 \$</b>
<b>48 mois</b>	<b>14,16 \$</b>
<b>60 mois</b>	<b>14,84 \$</b>
<b>72 mois</b>	<b>15,55 \$</b>
<b>84 mois</b>	<b>16,25 \$</b>

**1. a) Gel des salaires du 1<sup>er</sup> mai 2009 au 30 avril 2010 pour tous les employés à temps plein sans progression à la date anniversaire.**

<b>En vigueur</b>	<b>Gel du 1<sup>er</sup> mai 2009 au 30 avril 2010</b>
<b>Taux initial</b>	<b>10,69 \$</b>
<b>12 mois</b>	<b>12,07 \$</b>
<b>24 mois</b>	<b>12,77 \$</b>
<b>36 mois</b>	<b>13,47 \$</b>
<b>48 mois</b>	<b>14,16 \$</b>
<b>60 mois</b>	<b>14,84 \$</b>
<b>72 mois</b>	<b>15,55 \$</b>
<b>84 mois</b>	<b>16,25 \$</b>

Agents de service à la clientèle (aire de trafic), agents – Service passagers et préposés au nettoyage cabines à temps partiel

**2. Statu quo du 1<sup>er</sup> mars 2008 au 30 avril 2009. Progression dans l'échelle, sauf pour ceux qui ont atteint le maximum.**

<b>En vigueur</b>	<b>Actuel</b>
<b>Taux initial</b>	<b>9,80 \$</b>
<b>12 mois</b>	<b>10,42 \$</b>
<b>24 mois</b>	<b>11,28 \$</b>
<b>36 mois</b>	<b>11,91 \$</b>
<b>48 mois</b>	<b>12,55 \$</b>
<b>60 mois</b>	<b>13,19 \$</b>
<b>+ de 72 mois</b>	<b>13,83 \$</b>

2. a) Gel des salaires du 1<sup>er</sup> mai 2009 au 30 avril 2010 pour tous les employés à temps partiel sans progression à la date anniversaire.

En vigueur	Gel du 1 <sup>er</sup> mai 2009 au 30 avril 2010
Taux initial	9,80 \$
12 mois	10,42 \$
24 mois	11,28 \$
36 mois	11,91 \$
48 mois	12,55 \$
60 mois	13,19 \$
+ de 72 mois	13,83 \$

3. Statu quo du 1<sup>er</sup> mars 2008 au 30 avril 2009. Progression dans l'échelle, sauf pour ceux qui ont atteint le maximum.

Description de travail	Taux initial	1 an	2 ans	3 ans	En vigueur
Mécanicien d'équipement	18,99 \$	20,49 \$	21,99 \$	23,49 \$	25,04 \$
Aide-mécanicien temps plein et temps partiel	10,65 \$	11,13 \$	12,59 \$	14,94 \$	16,25 \$

3. a) Gel des salaires du 1<sup>er</sup> mai 2009 au 30 avril 2010 pour tous les mécaniciens et aides-mécaniciens sans progression à la date anniversaire.

## PAIEMENTS FORFAITAIRES

- **Tous ces employés (agents – Service passagers, agents de service à la clientèle, préposés au nettoyage cabines, mécaniciens et aides-mécaniciens) ayant un statut d’employé à temps plein et se retrouvant au maximum des échelles salariales en date du 30 avril 2009, recevront un paiement forfaitaire de trois pour cent (3 %) de leur taux de salaire multiplié par 2080 heures payable sur la paie du 30 avril 2010 ou la paie suivante la plus proche.**
- **Tous ces employés (agents – Service passagers, agents de service à la clientèle, préposés au nettoyage cabines, mécaniciens et aides-mécaniciens) ayant un statut d’employé à temps partiel et se retrouvant au maximum des échelles salariales des employés à temps partiel en date du 30 avril 2009, recevront un paiement forfaitaire de trois pour cent (3 %) de leur taux de salaire multiplié par toutes les heures travaillées entre le 1<sup>er</sup> mai 2009 et le 30 avril 2010 payable sur la paie du 30 avril 2010 ou la paie suivante la plus proche.**

Si un nouvel employé possède les aptitudes et l’expérience requises à un poste en particulier, la compagnie se réserve le droit de lui attribuer au maximum le taux horaire du poste en question comme salaire initial après vingt-quatre (24) mois.

Il est entendu que l’échelle salariale s’appliquera aux employés qui étaient à l’emploi de Servisair/Trans-Escale à compter de la date où ils ont fait leur entrée dans l’unité de négociation de GlobeGround, tel qu’il en a été décidé par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) le 28 février 2005.

Notes :

- 1) Prime de chef d’équipe responsable : 3,25 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005

- 2) Prime pour masse et centrage\* : 2,50 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005
- 3) Prime de chef d'équipe agent de service à la clientèle : 1,75 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005
- 4) Prime de chef d'équipe de l'aire de trafic : 2,00 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005
- 5) Prime de chef d'équipe de l'aire de trafic : 2,50 \$ avec la licence « D » à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005
- 6) Prime du centre des opérations\* : 2,00 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005
- 7) Prime « S.A.L. » : 3,00 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 seulement si le chef d'équipe possède une licence « D » – Aucune accumulation pyramidale de salaire. Prime de 2 \$ sans licence « D »
- 8) Prime de chef d'équipe responsable des mécaniciens d'équipement (à partir du salaire le plus élevé) : 3,50 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005
- 9) Tous les nouveaux chefs d'équipe doivent avoir leur licence D/A de façon à recevoir la prime de 2,00 \$/h
- 10) Prime pour la billetterie\* : 1,50 \$/h à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 seulement lors de l'accomplissement des tâches reliées à l'émission des billets conformément à la formation des transporteurs aériens.

\* Le texte sur les restrictions s'applique également à ces primes en vertu de l'article 9.04 a) D).

La licence « D » n'est pas requise pour le remorquage – 5 \$ par remorquage

Licence « D » requise pour le remorquage – 10 \$ par remorquage

La compagnie fera des efforts raisonnables pour s'assurer que tous les employés qui désirent effectuer des remorquages aient des chances égales.

Tous les employés auront droit à deux (2) jours de huit (8) heures payées par année pour une assiduité parfaite.

## ANNEXE D

### DESCRIPTION DE TRAVAIL

#### Chef d'équipe responsable

##### Tâches normales

Les tâches et responsabilités du chef d'équipe **responsable** sont les mêmes que celles assignées au chef d'équipe. De plus, il a la responsabilité de diriger le travail d'un ou plusieurs chefs d'équipe et des employés qui relèvent de lui. Il effectue les tâches de superviseur, mais il n'impose pas les mesures disciplinaires. **Doit avoir une radio en sa possession et être en mesure de l'utiliser au besoin.**

##### Qualités minimum exigées

- a) La priorité sera donnée aux chefs d'équipe qui posent leur candidature à ce poste.
- b) Doit avoir une compréhension exhaustive des exigences de poste du groupe de travail dont il a la charge.
- c) Doit être en mesure d'organiser les tâches au sein de son groupe de travail et de diriger d'autres employés qui effectuent ces tâches.
- d) Doit avoir les compétences exigées **relativement** à son groupe de travail.
- e) Aide le superviseur dans la planification journalière.

## Chef d'équipe

### Tâches normales

Un chef d'équipe doit diriger, assister et effectuer le même travail que tout autre employé dans sa classe de base dont il aura peut-être la supervision. Le chef d'équipe est responsable de répartir le travail. Ce faisant, il assigne les affectations à tour de rôle, donne les directives quant à l'usage approprié de l'équipement, voit au respect des procédures de travail et des normes de sécurité, s'assure que les compétences du personnel assigné à une tâche ainsi que l'équipement sont bien utilisés, donne une formation aux employés au travail et discute de certains aspects des opérations avec le client. Il remplit également les rapports d'accident. **Doit avoir une radio en sa possession et être en mesure de l'utiliser au besoin.**

Pendant qu'il est occupé à donner une formation aux employés, le chef d'équipe n'a pas la responsabilité de s'occuper des vols.

### Qualités minimum exigées

- a) Doit avoir une compréhension exhaustive des exigences de poste du groupe de travail dont il a la charge.
- b) Doit être en mesure d'organiser les tâches au sein de son groupe et de diriger d'autres employés qui effectuent ces tâches.
- c) Doit avoir les compétences exigées relativement au groupe de travail
- d) Doit avoir bon caractère, être d'apparence soignée et être soucieux de la sécurité.
- e) Feuille des présences acceptable.
- f) Tous les nouveaux chefs d'équipe du nettoyage cabines doivent avoir leur licence D/A.

- g) Les candidats aux nouveaux postes de chef d'équipe de l'aire de trafic possédant la licence « D » accéderont directement au processus de sélection.

Deux fois par année, en avril et en octobre, la compagnie accepte que les personnes intéressées posent leur candidature pour faire partie de la banque de candidats. Tous les candidats doivent compléter avec succès le processus de sélection conformément aux exigences de la compagnie.

En plus des compétences actuelles, tous les nouveaux chefs d'équipe, les candidats à ce poste et les chefs d'équipe responsables doivent compléter avec succès le nouveau processus de sélection.

1. Entrevue comportementale (leadership, sécurité, connaissance du poste)
2. Évaluation sur la sensibilisation à la sécurité (examen)
3. Connaissances propres au poste (examen)
4. Révision de la feuille des présences

La compagnie développera, maintiendra et modifiera de tels examens au besoin dont la note de passage est de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %). Le syndicat choisira un représentant qui commentera le processus et pourra faire des suggestions. Toute personne réussissant les examens mentionnés ci-dessus, sera placée sur la liste des candidats au poste de chef d'équipe et deviendra admissible à une telle assignation pour les douze (12) prochains mois.

Tout chef d'équipe ou chef d'équipe responsable qui décide de se rétrograder est lié par cette décision pour une période minimale de douze (12) mois, et une telle décision se fera sur avis écrit de deux (2) semaines. Ces employés ne seront pas admissibles à la banque de candidats pas plus qu'ils ne pourront postuler à nouveau pour ce poste pour une période de douze (12) mois. Par la suite, ils seront admissibles seulement aux postes vacants d'une durée de plus de trois (3) mois. De telles restrictions ne s'appliqueraient pas si un employé ayant de l'ancienneté choisissait de ne pas poser sa candidature en raison d'une diminution du nombre de postes de chef d'équipe. Les employés obtenant une promotion ou passant de temps partiel à temps plein après avoir posé leur candidature sur de tels postes ne seront pas traités défavorablement.

Lorsque les chefs d'équipe ou chefs d'équipe responsables sélectionnent leurs horaires respectifs, ces employés doivent recevoir en tout temps une prime sauf exception pour les échanges de quarts de travail entre employés qui n'accomplissent pas les tâches de chef d'équipe ou chef d'équipe responsables.

### **Agent de fret**

#### **Tâches normales**

1. Sert les clients de manière polie, courtoise et efficace.
2. Détermine les tarifs et l'acheminement du fret.
3. Prépare, dactylographie, compile, classe et achemine par l'entremise des agences appropriées toute la documentation requise reliée au fret.
4. Traite tout le fret (importations et exportations).
5. Effectue toute autre tâche exigée par les clients sous-traitants.
6. Effectue toute autre tâche reliée à la classe.

### **Qualités minimum exigées**

- a) Une expérience dans le fret aérien constitue un atout.
- b) Doit être en mesure de traiter de manière polie et courtoise avec le public et le personnel aérien.
- c) Doit détenir un permis de conduire valide.
- d) Doit démontrer de bonnes aptitudes en ce qui a trait à la conduite automobile.
- e) Doit être en bonne santé.
- f) Doit pouvoir bien s'exprimer dans les langues choisies par nos clients.
- g) Doit avoir bon caractère et être d'apparence soignée.

### **Mécanicien d'équipement**

#### **Tâches normales**

1. Nettoie, répare, entretien, modifie et révisé l'équipement de la compagnie.
2. Nettoie, répare, entretien, modifie et révisé l'équipement de la clientèle.
3. Répare et peint les dommages mineurs à la carrosserie.
4. Rédige les rapports sur l'équipement défectueux.
5. Effectue toute autre tâche reliée à la classe.

#### **Qualités minimum exigées**

- a) Doit être en bonne santé.
- b) Doit compter au moins trois (3) ans d'expérience comme mécanicien dans le domaine de l'automobile.

- c) Doit avoir bon caractère, être soigné et être soucieux de la sécurité.
- d) Doit détenir une carte de mécanicien d'équipement valide.
- e) Doit détenir un permis de conduire valide.
- f) Doit pouvoir discuter de problèmes d'équipement avec les clients de manière polie et efficace.

## **Préposé d'escale**

### **Tâches normales**

1. Nettoie l'extérieur et l'intérieur des avions ou l'équipement du client, incluant l'ameublement et autre nettoyage relatif aux opérations.
2. Fait le chargement et le déchargement des bagages, du fret, du courrier et du « comat », soit sur palettes, soit en volume, et achemine le tout aux endroits désignés.
3. Entretien les installations sanitaires et d'eau de tous les appareils.
4. Opère de façon sécuritaire et efficace l'équipement et les véhicules, incluant les ponts de chargement appartenant à la compagnie ou à ses clients sous contrat.
5. Après avoir reçu une formation, opère, positionne, enlève, branche et débranche le groupe électrogène et les démarreurs à air.
6. Après avoir reçu une formation, opère le système de communications au sol des avions.
7. Après avoir reçu une formation, accomplit les fonctions de préposé à la signalisation.
8. Récupère le glycol.

9. Après avoir reçu une formation, doit être en mesure de suivre les procédures de la clientèle (par exemple, les bagages, l'équipement, etc.).
10. Après avoir reçu une formation (cours écrits ou visuels), doit réussir les épreuves et les examens du client.
11. Doit pouvoir converser avec les représentants de la clientèle de manière polie et efficace.
12. Doit pouvoir rédiger les rapports d'incidents et d'accidents (en français ou en anglais).
13. Effectue toute autre tâche reliée à sa classe.
- 14. Doit avoir une radio en sa possession et être en mesure de l'utiliser au besoin.**
- 15. Fait le transport des employés et des clients.**

### **Qualités minimum exigées**

- a) Doit détenir un permis de conduire valide.
- b) Doit posséder de bonnes aptitudes à conduire et démontrer un niveau acceptable de maniement de l'équipement.
- c) Doit avoir bon caractère, une apparence générale soignée et être soucieux de la sécurité.
- d) Doit être en bonne santé.
- e) Doit avoir une ouïe acceptable.

### **Préposé au nettoyage d'aéronefs**

#### **Tâches normales**

1. Effectue le nettoyage des cabines.

2. Prépare les trousse de service des cabines.
3. Prépare la literie.
4. Maintient les inventaires de produits de nettoyage.
5. Effectue toute autre tâche reliée à la classe.
- 6. Fait le transport des employés et des clients**

### **Qualités minimum exigées**

- a) Doit avoir une belle personnalité et de bonnes manières en tout temps.
- b) Doit être ordonné.
- c) Doit effectuer ses tâches rapidement et efficacement.
- d) Doit être soucieux de la sécurité.
- e) Doit être en bonne santé.
- f) Doit détenir un permis de conduire valide.

### **Agent de service à la clientèle**

#### **Tâches normales**

1. Fournit de l'information au public et répond au téléphone suivant la politique énoncée par la compagnie aérienne et/ou par la compagnie.
2. Enregistre les passagers à l'embarquement et effectue toutes les tâches connexes.
3. Effectue les tâches reliées aux portes d'embarquement, selon les besoins, y compris la manœuvre des ponts de chargement et des portes des appareils.

4. Supervise le débarquement des passagers de l'appareil à travers les installations et les services aéroportuaires et effectue toutes les tâches connexes.
5. S'occupe des passagers en transit et en correspondance.
6. S'occupe des passagers en fauteuil roulant et autres passagers demandant un traitement particulier.
7. Utilise les systèmes informatiques de la compagnie et ceux de nos clients.
8. Effectue toutes les tâches auxiliaires, y compris l'utilisation du téléimprimeur.
9. Effectue la recherche des bagages et les tâches connexes, en suivant la procédure établie par la compagnie et/ou le client.
10. Effectue le contrôle du chargement, en suivant la procédure établie par la compagnie et/ou le client.
11. Effectue les tâches de masse et centrage et les tâches connexes, en suivant la procédure établie par la compagnie et/ou le client.
12. Effectue les tâches de billettiste et de caissier, en suivant la procédure établie par la compagnie et/ou le client.
13. Effectue les tâches d'agent de réservations et les tâches connexes, en suivant la procédure établie par la compagnie et/ou le client.
14. Transporte et utilise une radio, au besoin.
15. Effectue toute autre tâche reliée à cette classe.

## ANNEXE E

### UNIFORMES

CLASSE ET ARTICLE	QUANTITÉ	COÛT À L'EMPLOYÉ	FRAIS DE NETTOYAGE	REMPACEMENT
<b>PRÉPOSÉ D'ESCALE</b>				
Combinaison ou Combinaison isolante	2 1	- 25 %	Employé	2 ans
Chemise	5	-	Employé	2 ans
Pantalon	5	-	Employé	2 ans
Vêtement de pluie	1	-	Employé	3 ans
<b>Manteau 3 en 1</b>	1	50 %	Employé	2 ans
<b>PRÉPOSÉ AU NETTOYAGE CABINES</b>				
Chemise	3	-	Employé	2 ans
Pantalon	3	-	Employé	2 ans
Vêtement de pluie	1	-	Employé	3 ans
<b>Manteau 3 en 1</b>	1	50 %	Employé	2 ans
<b>MÉCANICIEN D'ÉQUIPEMENT</b>				
Combinaison	5	-	-	s. o.
Chemise	2 (optionnel)	-	Employé	2 ans
Pantalon	2 (optionnel)	-	Employé	2 ans
Vêtement de pluie	1	-	Employé	3 ans
<b>Manteau 3 en 1</b>	1	50 %	Employé	2 ans
<b>AGENT - SERVICE CLIENTÈLE</b>				
Veston	2	-	Employé	2 ans
Pantalon (pour hommes)	4	-	Employé	2 ans
Jupe (pour femmes)	4	-	Employé	2 ans
Chemise/blouse	5	-	Employé	2 ans
Cravate/nœud papillon	2	-	Employé	2 ans
<b>Manteau 3 en 1</b>	1	50 %	Employé	2 ans

**T-shirts conçus conjointement par le syndicat et la compagnie et arborant le logo de ces derniers. L'achat de ces t-shirts est aux frais de l'employé.**

Les agentes du service à la clientèle peuvent combiner les jupes et les pantalons.

Dans tous les cas, les employés sont responsables de l'entretien et de l'apparence soignée (le nettoyage, le repassage, le raccommodage, etc.) de tous les vêtements fournis par la compagnie.

La compagnie accepte de remplacer les vêtements de pluie qui ont été déchirés dans des conditions de travail normales, à condition que les articles en question soient retournés à la compagnie, peu importe la période à laquelle ils sont retournés.

Les employés doivent porter l'uniforme de la compagnie en tout temps durant leur quart du travail. Entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril de chaque année, les préposés d'escale peuvent porter des combinaisons.

## **PROTOCOLE D'ACCORD N° 1**

### **AFFECTATIONS À L'EXTÉRIEUR DE LA VILLE**

Indemnité de transport : Un employé est payé pour au moins quatre (4) heures à l'aller et au retour.

Horaire de travail : Un employé conserve son horaire de travail régulier.

Indemnité quotidienne : Au Canada – 50 \$ par jour  
Aux États-Unis – 50 \$ US par jour  
En Europe - 50 euros par jour

Hébergement à l'hôtel : Aux frais de la compagnie.

Allocation de nettoyage : Si la durée de l'affectation est de plus de sept (7) jours, la compagnie assume les frais de nettoyage.

Transport : Tous les frais de transport engagés par un employé lors de son affectation à l'extérieur de la ville. L'employé utilisera les moyens de transport les plus économiques (par exemple, l'autobus de l'aéroport pour se rendre en ville).

Appels téléphoniques : L'employé se verra remettre une carte téléphonique à puce d'une valeur de 50 \$ par semaine. La partie inutilisée de la carte sera retournée à la compagnie.

Assurance voyage : L'assurance voyage individuelle est payée par la compagnie.

Des reçus sont requis pour toutes les dépenses engagées, à l'exception du per diem.

## **PROTOCOLE D'ACCORD N° 2**

### **CHAUSSURES DE SÉCURITÉ**

La compagnie donnera un montant de soixante-quinze dollars (75 \$) pour l'achat de chaussures de sécurité conformes à la Loi canadienne sur la sécurité pour les préposés d'escaliers, les agents de fret et les mécaniciens d'équipement, et un montant de cinquante-cinq dollars (55 \$) pour les préposés au nettoyage cabines.

Pour être admissible au remboursement, un employé doit soumettre au directeur des opérations ou au directeur général le reçu confirmant son achat de chaussures de sécurité conformes à la Loi canadienne sur la sécurité. Le remboursement se fait une (1) fois par année, au mois de mai.

Le port de ces chaussures de sécurité est obligatoire pour les préposés d'escaliers, les agents de fret et les mécaniciens d'équipement.

La compagnie accorde aux mécaniciens d'équipement une allocation de deux cents dollars (200 \$) par année pour l'achat d'outils. Cette allocation est conditionnelle à une procédure d'approbation (à déterminer).

## **PROTOCOLE D'ACCORD N° 3**

### **SUPERVISEURS TEMPORAIRES**

La compagnie convient que les postes temporaires vacants de superviseur peuvent être comblés par les employés de l'unité de négociation. Les avis de postes vacants seront affichés afin que les employés puissent indiquer leur choix, et les candidats choisis seront assignés à des tâches régulières de superviseur, selon les besoins, dans leur service respectif.

Les superviseurs temporaires sélectionnés parmi les employés de l'unité de négociation continueront de faire partie de l'unité de négociation, et les tâches seront conditionnelles aux dispositions de la convention collective, à l'exception de ce qui suit. Le taux horaire des superviseurs temporaires sera celui de chef d'équipe responsable/agent dans leur service respectif, et le paiement des heures supplémentaires sera fait selon l'entente convenue. De plus, les superviseurs temporaires recevront une paie de responsabilité de vingt-cinq dollars (25 \$) par semaine civile.

À chaque fois qu'il devient nécessaire pour la compagnie d'embaucher un ou plusieurs superviseurs temporaires, les exigences précises et la durée du poste seront discutées avec le conseil exécutif du syndicat avant de procéder à l'affichage.

Toute disposition de ce protocole d'accord peut être révoquée par l'une ou l'autre des parties, en soumettant un préavis de sept (7) jours à cet effet. Toutefois, les raisons d'une telle demande seront pleinement étudiées par les deux parties. Il est donc entendu que toute révocation de ce genre ne pourra, d'aucune manière, être soumise à la procédure de grief.

Un employé de l'unité de négociation peut continuer à accumuler de l'ancienneté aux fins de la convention collective tout en travaillant comme superviseur temporaire pendant une période n'excédant pas six (6) mois. Le cumul de l'ancienneté peut être fait de façon continue ou non, et lors d'une ou plusieurs nominations au poste de superviseur temporaire.

Afin de garder en dossier les détails relatifs au poste de superviseur temporaire, la période accumulée n'inclura pas les périodes pendant lesquelles le superviseur est absent en raison d'une maladie à court terme ou pour une raison personnelle. Toutefois, ces jours de remplacement n'excéderont pas vingt-cinq (25) jours par employé par année civile.

Un employé de l'unité de négociation nommé à un poste de superviseur temporaire en vertu de ce protocole d'accord et qui souhaite une rétrogradation à son poste antérieur doit en aviser la compagnie et le syndicat au moins sept (7) jours à l'avance.

## PROTOCOLE D'ACCORD N° 5

### L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

L'équité en emploi ou la diversité signifient le respect pour le caractère unique de chaque personne employée par **la compagnie**. Ce caractère unique peut être caractérisé par plusieurs facettes dont la race, la couleur, la religion, l'origine ethnique, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'éducation et l'expérience. **La compagnie** s'attend à ce que tous les employés adoptent cette valeur de diversité en traitant les autres avec respect et dignité tout en maintenant un environnement général qui garantit que l'équité et le mérite soient la marque de tout processus décisionnel.

**La compagnie** est engagée depuis toujours à maintenir un environnement qui valorise la diversité de sa main-d'œuvre. Cet engagement est à la base de l'atteinte de nos objectifs généraux de dotation en personnel : attirer et retenir les employés les plus talentueux et permettre à chaque employé de contribuer selon son plein potentiel.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit l'identification et l'élimination des barrières et la mise en œuvre de programmes garantissant une représentation proportionnelle des groupes désignés comme traditionnellement sous-utilisés au sein de la main-d'œuvre canadienne à savoir : les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

**La compagnie** fournira les aménagements pour rendre un emploi ou un lieu de travail adapté de façon satisfaisante aux besoins des individus en matière de santé et en matière culturelle et familiale. Ces aménagements seront déterminés par des facteurs comprenant, mais sans en exclure : le coût, les risques reliés à la santé et la sécurité, et l'impact négatif sur les droits des autres employés.

Personne n'obtiendra ou se verra refuser un emploi ou une promotion pour des raisons autres que celles reliées à leur capacité à accomplir le travail.

Les données fournies par un employé relativement à son statut dans un groupe désigné sont privées et confidentielles. Seules les personnes responsables de préparer les rapports et/ou plans reliés à la diversité en harmonie avec les exigences du gouvernement auront accès à ces renseignements.

De telles données sur l'identité seront conservées dans un fichier sécurisé, à part des dossiers personnels pour garantir la confidentialité.

## **PROTOCOLE D'ACCORD N° 6**

### **POSTES FRACTIONNÉS**

En raison des fluctuations dans l'industrie, les parties conviennent que pour maintenir le plus grand nombre d'emplois à temps plein possible et garantir que nous répondions aux attentes de la clientèle, la compagnie pourrait entreprendre l'utilisation des postes fractionnés dans les endroits où il n'est pas possible de créer des postes à temps plein en vertu de l'article 9.04 f) sur les services des aéronefs.

Les critères qui suivent seront suivis :

- Les quarante (40) premières places sur la feuille de postulation des postes à temps plein ne seront pas touchées.
- Tout employé à temps plein visé travaillant moins de quarante (40) heures qui est touché par les postes fractionnés, pourra choisir d'être mis à pied avant qu'un tel horaire ne soit mis en place conformément à l'article 13.03 d).
- Maintien de la semaine de quarante (40) heures qui seront toutefois prévues en postes fractionnés pour la semaine ou pour un certain nombre de jours à cet égard, jusqu'à ce qu'il soit possible de créer un poste de sept (7) heures consécutives ou plus ou conformément à l'article 9.04 f).
- Tous les employés travaillant sur des postes fractionnés recevront une heure supplémentaire payée au taux régulier, c.-à-d. un employé sur un poste fractionnée de huit (8) heures travaillées sera payé pour neuf (9) heures au taux régulier.
- Les opportunités de postes fractionnés seront ajoutées au processus normal de postulation des postes à temps plein et sont ouvertes à tous les employés à temps plein par ordre d'ancienneté.
- De plus, de tels employés serviront à couvrir les remplacements durant les congés annuels.

## **PROTOCOLE D'ACCORD N° 7**

### **TEMPS PARTIEL AVEC RESTRICTIONS - ESSAI**

#### **Objectif :**

**Les parties s'entendent pour dire que demeurer efficace et rentable est important pour la viabilité de l'entreprise. En même temps, les parties souhaitent trouver une façon de protéger la régularité des postulations pour les employés à temps plein et les employés permanents à temps partiel pour qu'ils connaissent leur horaire à l'avance et puissent planifier leur vie en conséquence en s'assurant d'une flexibilité maximum pour satisfaire au niveau de service strict requis par les clients. Un autre avantage à la mise en place de ce programme est qu'il offre de meilleures chances aux employés permanents à temps plein et à temps partiel d'obtenir le quart de travail qu'ils désirent et possiblement, d'avoir plus de congés durant la fin de semaine.**

**L'ajout de ce groupe ne peut être utilisé pour exercer une influence négative sur les chances d'avancement, les heures supplémentaires et les postulations d'horaire des employés à temps plein et les employés permanents à temps partiel.**

#### **Définition :**

**Les employés qui sont étudiants ou ceux ayant une disponibilité limitée donneront leurs disponibilités à la compagnie. Ils seront embauchés à des postes de débutant et ne peuvent occuper des postes qualifiés qui exigent qu'une prime soit versée et peuvent travailler un maximum de seize (16) heures par semaine.**

### **Ancienneté :**

**Cinquante pour cent (50 %) du temps passé en tant qu'employé à temps partiel avec restrictions sera reconnu si l'employé est le candidat choisi pour un poste permanent à temps plein ou à temps partiel (à l'exception des périodes de pointe) et, par la suite, l'ancienneté sera reconnue comme d'usage. Le calcul des cinquante pour cent (50 %) de l'ancienneté se fera comme suit : quatre (4) divisés par le nombre d'heures travaillées arrondies si nécessaire pour donner une journée complète.**

### **Modifications :**

- **Période d'essai conformément aux articles 12.01 et 12.02**
- **Formation complète**
- **Affichage séparé des horaires des différents services pour les heures à être travaillées par ce groupe**
- **Permission d'échanger les quarts de travail payés au taux régulier**
- **Admissible à travailler des heures additionnelles**
- **Article 10.01 (heures supplémentaires obligatoires) et 10.05 b) : doit travailler huit (8) heures ou quarante (40) heures pour être admissible aux heures supplémentaires**
- **Salaire selon l'échelle des employés à temps partiel**
- **Admissible seulement à l'assurance vie optionnelle (5000 \$) et à l'assurance mort accidentelle et mutilation (10 000 \$). Doit payer cinquante pour cent (50 %) de la prime**
- **Aux fins des coûts de l'uniforme et des chaussures de sécurité, conformément à l'annexe E et au protocole d'accord n° 2, ce groupe sera responsable des coûts à cinquante pour cent (50 %) jusqu'à ce qu'une année complète de travail continu ait été effectuée ou deux cent soixante (260) heures travaillées. Après ce temps, la compagnie fournira un uniforme et des chaussures de remplacement conformément à l'annexe E et au protocole d'accord n° 2.**

## **Exclusions :**

**Les modalités de la convention collective s'appliquent à moins d'une modification aux présentes.**

**Les employés à temps partiel avec restrictions ne seront pas admissibles aux avantages sociaux prévus à l'annexe A sur les assurances collectives sauf ceux mentionnés ci-dessus.**

**Les dispositions des articles 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18.05, 18.06, 18.08 et de l'annexe C notes 1 à 10 ne s'appliquent pas.**

**Protocoles d'accord n<sup>os</sup> 1 et 3.**

**Ce groupe ne peut postuler pour les heures supplémentaires.**

**\*Les titulaires d'un poste qui travaillent avec des heures de restrictions seront bénéficieront de droits acquis en ce qui a trait aux présentes exceptions.**

**La compagnie se réserve le droit de déterminer le nombre de postes occupés par des employés à temps partiel avec restrictions dans quelque air de travail que ce soit. Ce nombre ne pourra excéder vingt-cinq pour cent (25 %) de la main-d'œuvre à temps plein et à temps partiel.**

**Le comité communiquera avec le syndicat et les employés pour les informer du début et de la fin de cet essai dont ils feront l'étude, et les tiendra informés des progrès.**

**Si cet essai est fructueux et procure une certaine régularité afin d'avoir plus d'employés à temps plein et à temps partiel tout en maintenant l'efficacité et la flexibilité requise par la compagnie, les parties s'entendent pour que le groupe dont il est fait mention ici, soit ajouté à l'article 9 sur les heures de travail sous 9.06 pour la durée de cette convention collective.**

**Toutefois, si l'essai n'obtenait pas le succès escompté, une communication appropriée suivrait et ce groupe ne sera pas intégré à la convention collective.**