

# CONVENTION COLLECTIVE

entre

**SWISSPORT CANADA HANDLING INC.**  
(la « compagnie »)

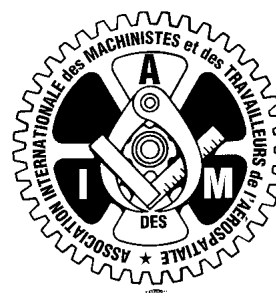
et

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

représentée par

**DISTRICT 140**  
(le « syndicat »)

**Expire le 31 décembre 2011**





## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT.....</b>	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>RECONNAISSANCE .....</b>	<b>1</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>DROITS DE LA DIRECTION.....</b>	<b>2</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALE .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>GRÈVES ET LOCK-OUT .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>NON-DISCRIMINATION .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>PERFORMANCE PARTICULIÈRE .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>REPRESENTATION ET SÉCURITÉ SYNDICALES .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>PLAINTES, GRIEFS ET CONFLITS.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>ARBITRAGE.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>PÉRIODE D’ESSAI.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>ANCIENNETÉ .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>MISES À PIED ET RAPPELS .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>CONGÉS AUTORISÉS.....</b>	<b>22</b>

<b>ARTICLE 15</b>	<b>AFFICHAGE DE POSTES.....</b>	<b>28</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>TABLEAU D’AFFICHAGE DU SYNDICAT .....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 17</b>	<b>HEURES DE TRAVAIL ET ENTENTES RELATIVEMENT AUX QUARTS DE TRAVAIL</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE QUART.....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>FONCTIONS DE JURÉ ET TÉMOIN DE LA COURONNE.....</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>CONGÉ ANNUEL .....</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>AVANTAGES SOCIAUX .....</b>	<b>42</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>CLASSES D’EMPLOYÉS .....</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 24</b>	<b>PROTECTION DES EMPLOYÉS .....</b>	<b>47</b>
<b>ARTICLE 25</b>	<b>RENOUVELLEMENT, AMENDEMENT ET EXPIRATION .....</b>	<b>48</b>
<b>ANNEXE A</b>	<b>.....</b>	<b>51</b>
<b>ANNEXE B</b>	<b>.....</b>	<b>53</b>
<b>ANNEXE C</b>	<b>.....</b>	<b>55</b>

## **ARTICLE 1 BUT**

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

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01 La compagnie reconnaît que le syndicat est le seul et unique agent négociateur de tous les employés de la compagnie employés à titre de préposé aux aires de trafic et chef des préposés aux aires de trafic de l'aéroport international de Hamilton à Mount Hope en Ontario, à l'exception des superviseurs et de ceux de rang supérieur (dossier du CCRI 26974-C) et tous les employés de la compagnie employés à titre de préposé aux aires de trafic, de chef des préposés aux aires de trafic, d'agent passagers et de chef des agents passagers de l'aéroport international McDonald-Cartier d'Ottawa, à l'exception des superviseurs et de ceux de rang supérieur (dossier du CCRI 27112-C).
- 2.02 Les employés qui ne sont pas membres de l'unité de négociation couverte par cette convention collective ne doivent, en aucun cas, accomplir le travail qui est normalement effectué par les employés couverts par cette convention.

Les superviseurs peuvent accomplir le travail de l'unité de négociation seulement en situation d'urgence et pour des raisons de formation. Il est entendu que le chargement et le déchargement d'un vol à temps, ou le dégivrage (à Hamilton) représentent une urgence. L'utilisation de superviseurs ne doit pas signifier la mise à pied d'un employé régulier ou à temps partiel ni ne représenter une diminution des heures de travail des membres de l'unité de négociation ou une perte d'heures supplémentaires pour les employés déjà sur leur quart de travail.

### **ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION**

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

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement, et
- b) Embaucher, classer, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, licencier, discipliner ou congédier un employé sous réserve qu'un employé ayant complété sa période d'essai ait reçu une mesure disciplinaire ou ait été congédié sans raison ait déposé un grief tel que prévu aux présentes. La compagnie et le syndicat conviennent que lorsqu'une mesure disciplinaire progressive est appropriée, la progression normale sera la suivante : avertissement verbal, avertissement par écrit, une (1) journée de suspension, deux (2) journées de suspension, trois (3) journées de suspension et congédiement.

- c) Opérer et diriger son entreprise dans le respect conformément, sans être incompatible, aux dispositions de cette convention. Les énoncés qui précèdent relativement aux droits de la direction ne sont pas tous inclusifs, mais indiquent le type de sujets qui appartiennent à la direction et lui sont inhérents, et ne doivent pas être interprétés de façon à exclure d'autres postes de la compagnie qui n'ont pas été spécifiquement énumérés. Tout droit, pouvoir ou autorité détenus par la compagnie alors qu'il n'y avait pas de convention est maintenu sauf si modifié par cette convention.
- 3.02
- a) La compagnie accepte de donner un avis de quatorze (14) jours civils avant d'apporter des changements aux Règlements écrits déjà fournis au syndicat et de lui remettre une copie des changements proposés. Le syndicat reconnaît qu'il a reçu une copie des Règlements déjà existants qui sont présentement en vigueur et qui apparaissent à l'Annexe C des présentes.
  - b) La compagnie accepte d'être juste et raisonnable dans l'administration et l'interprétation des dispositions de cette convention.
- 3.03
- La compagnie accepte que ses fonctions exclusives stipulées dans la présente convention doivent être exercées de manière compatible avec toutes les dispositions de cette convention.

#### **ARTICLE 4 COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALE**

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

- 4.02 Les nouveaux employés doivent devenir membres du syndicat dans les trente (30) jours qui suivent leur embauche et doivent le demeurer comme condition d'emploi.
- 4.03 a) La compagnie accepte de déduire des cotisations syndicales toutes les deux (2) semaines de la paie de tous les employés couverts par cette convention comme condition d'emploi de ces derniers.
- b) La compagnie accepte de remettre mensuellement au syndicat, les cotisations déduites au plus tard le vingtième (20<sup>e</sup>) jour du mois suivant accompagnées d'une liste des employés en ordre alphabétique ainsi que leur statut. Les sommes ainsi déduites appartiennent au syndicat et sont considérées comme des sommes en fiducie.
- 4.04 Le syndicat informera la compagnie de la somme à déduire et du nom du représentant syndical à qui les cotisations déduites devront être envoyées.
- 4.05 Si le salaire d'un employé sur la liste de paie est insuffisant pour permettre la déduction du montant complet des cotisations, la compagnie ne déduira pas de cotisations syndicales de la paie de cet employé pour la période de paie en question et ne reportera pas cette déduction à une paie subséquente.
- 4.06 La compagnie accepte de fournir au District 140 de l'AIMTA, et ce, sur une base semestrielle, le nom et l'adresse des employés de l'unité de négociation. Ces renseignements doivent être envoyés par la poste ou par télécopieur au bureau du District 140.

## **ARTICLE 5 GRÈVES ET LOCK-OUT**

- 5.01 a) Grèves : Il est entendu que les parties aux présentes interdiront toute forme de grève, pour quelque raison que ce soit, pendant la durée de la présente convention. Pour ces motifs, le syndicat, en son nom et en celui des employés qu'il représente, renonce expressément au droit d'engager toute forme de grève, y compris, mais non de façon limitative, des grèves de solidarité ou des grèves pour pratiques déloyales de travail.
- b) De plus, la compagnie ne procédera pas à des lock-out pendant la durée de la convention collective ou durant les négociations pour le renouvellement de cette dernière.

## **ARTICLE 6 NON-DISCRIMINATION**

- 6.01 Le syndicat, ses représentants et ses membres conviennent qu'aucun acte de contrainte, d'intimidation ou de discrimination ne sera pratiqué pour persuader tout employé de la compagnie de participer à des activités syndicales.
- 6.02 Aucun employé ne fera l'objet de discrimination de la part de la compagnie ni ne perdra son emploi en raison de son affiliation ou de sa participation à des activités syndicales pourvu que lesdites activités n'aient pas lieu durant les heures de travail, sauf lorsqu'il en est explicitement fait mention dans cette convention collective.
- 6.03 La mention du genre masculin dans la convention collective inclut également le genre féminin.
- 6.04 La compagnie accepte de se conformer à la Loi canadienne sur les droits de la personne en ce qui a trait au harcèlement personnel et sexuel.

## **ARTICLE 7 PERFORMANCE PARTICULIÈRE**

7.01 Il est entendu et convenu que toutes les ententes antérieures, qu'elles aient été verbales ou écrites, par la compagnie ou entre le syndicat et cette dernière, sont remplacées par cette convention.

## **ARTICLE 8 REPRESENTATION ET SÉCURITÉ SYNDICALES**

8.01 Le syndicat doit soumettre par écrit à la compagnie le nom du délégué syndical en chef ainsi que celui des délégués syndicaux.

8.02 Les parties acceptent de se rencontrer une fois par mois, si nécessaire, pour une réunion patronale/syndicale au compte de la compagnie. La nécessité d'une telle rencontre doit être formulée par l'une ou l'autre des parties au moyen d'un ordre du jour des points à être discutés. Le président général du District 140 peut être présent lors de la rencontre avec la compagnie.

8.03 a) Le syndicat doit nommer un (1) chef délégué syndical et un (1) délégué syndical pour chacune des escales de Hamilton et Ottawa, qui doivent être reconnus par la compagnie. Le syndicat doit également nommer un (1) délégué syndical substitut pour chacune des escales en l'absence des deux (2) délégués syndicaux réguliers qui doivent être reconnus par la compagnie. Le syndicat tentera de nommer des employés sur des quarts de travail différents de ses délégués syndicaux de façon à ce qu'un délégué soit disponible pour aider les employés quand il le faut. La compagnie doit être tenue au courant du nom de chacun des délégués syndicaux et le quart de travail pour lequel ils sont responsables.

- b) La compagnie et le syndicat acceptent de mettre sur pied un comité santé et sécurité conformément à la Partie II du Code canadien du travail en ce qui a trait à toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité.
  - c) La compagnie, le syndicat et les employés de l'unité de négociation acceptent de se conformer au Code canadien du travail en ce qui a trait à toutes les questions relatives à la sécurité.
- 8.04 La compagnie reconnaît qu'il pourrait être nécessaire qu'un délégué syndical accomplisse les tâches décrites à l'article 9 ci-contre dans le but de régler une plainte ou un grief, et ce, durant ses heures de travail habituelles, et accepte que, dans la mesure du raisonnable, ce dernier ait besoin de congés payés pour accomplir de telles tâches. Le délégué syndical doit préalablement obtenir la permission du superviseur de la compagnie, autorisation qui ne sera pas déraisonnablement refusée, avant de vaquer à ses tâches syndicales et devra aviser ledit superviseur lors de la reprise de ses tâches habituelles.
- 8.05 Le membre du comité de négociation du syndicat qui doit travailler en vertu de l'horaire doit se voir accorder un congé avec salaire pour participer aux négociations directes avec la compagnie dans le but d'obtenir une nouvelle convention collective.
- 8.06 Le membre du comité de négociation du syndicat qui est en congé lors des négociations directes avec la compagnie en vue de l'obtention d'une nouvelle convention collective a droit à un jour de congé payé en compensation. Le syndicat doit rembourser la compagnie à la demande de cette dernière.

## **ARTICLE 9    PLAINTES, GRIEFS ET CONFLITS**

- 9.01 a) Les parties aux présentes souhaitent que chaque plainte soit traitée comme elle le mérite, le plus rapidement possible, et que les ajustements nécessaires à toute plainte justifiée soient effectués dans les plus brefs délais. Un employé qui a une plainte doit en discuter avec un délégué syndical et son supérieur immédiat (première étape de la procédure de grief ci-dessous) dans les quatorze (14) jours civils de la prise de connaissance de la plainte ou le droit de déposer un grief sera considéré comme perdu. Si, durant l'une des étapes de la procédure de grief, il est requis, par l'une ou l'autre des parties, d'obtenir la présence de témoins pour aider à régler le grief, ces derniers obtiendront la permission d'être présents.
- b) Les parties reconnaissent le droit de la compagnie de déposer un grief de façon à obtenir un redressement de toute violation, par le syndicat ou un employé, des dispositions de la convention collective en vigueur. La compagnie doit également avoir le droit d'avoir recours à la procédure de grief pour obtenir l'interprétation des dispositions de la convention collective lorsque la compagnie et le syndicat ne s'entendent pas et qu'aucun grief en bonne et due forme n'a été déposé par le syndicat.

## 9.02 Mesures disciplinaires et congédiements

Avant de suspendre ou renvoyer un employé, sauf dans le cas de violence physique ou si la sécurité est en jeu, la compagnie accepte de rencontrer le syndicat au préalable pour en discuter. Dans les trois (3) jours ouvrables, le délégué syndical en chef sera avisé par écrit de tout renvoi ou suspension ainsi que des raisons de la compagnie de procéder au renvoi ou à la suspension. Compte tenu de toutes les circonstances pouvant mener à une mesure disciplinaire, une telle affaire sera traitée dans les quatorze (14) jours civils de la prise de connaissance de l'incident par la compagnie. Dans l'éventualité où une enquête était nécessaire (p. ex. harcèlement), la mesure disciplinaire doit être prise au plus tard quatorze (14) jours après la conclusion de ladite enquête.

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

9.04 Un employé peut déposer un grief par écrit et, ce dernier, sera traité à la première étape de la procédure de grief prévue au paragraphe 9.07 ci-contre, pourvu que le droit de déposer un grief soit considéré comme ayant été abandonné, si ledit grief n'a pas été présenté dans les quatorze (14) jours civils après la fin de l'emploi ou la mesure disciplinaire précitée.

9.05 La compagnie accepte qu'après qu'un grief ait été déposé par le syndicat, le représentant de la compagnie n'entreprene pas de discussions ou de négociations relativement au grief, que ce soit directement ou indirectement, avec le plaignant si ce dernier n'est pas d'accord avec de telles discussions.

## 9.06 Procédure de la plainte

Un employé ayant une plainte doit d'abord en discuter avec son supérieur immédiat ou directeur de service, et ce, en présence de son délégué en vue de parvenir à une résolution rapide et équitable

## 9.07 Procédure de grief – Étape 1

Si l'employé n'est pas satisfait de sa discussion avec son superviseur ou directeur de service en vertu du paragraphe 9.06 ci-contre, il doit, dans les quatorze (14) jours civils de la rencontre de l'étape 1, exposer son grief par écrit sur le formulaire à cet effet. Le délégué syndical en chef ou son représentant doit ensuite le présenter au chef d'escale ou directeur des services de passerelle, ou son représentant désigné. Le grief doit comporter un énoncé de la prétendue violation et indiquer l'entente recherchée. Dans les sept (7) jours civils suivants, ou toute période plus longue ayant fait l'objet d'une entente, le délégué syndical en chef ou son représentant rencontrera le chef d'escale ou directeur des services de passerelle, ou son représentant pour tenter de régler le grief. Dans les cinq (5) jours civils suivant cette rencontre, le chef d'escale ou directeur des services de passerelle, ou son représentant doit remettre sa réponse par écrit au syndicat.

## 9.08 Procédure de grief – Étape 2

Advenant que l'employé considère qu'une décision juste n'a pas été rendue, ce dernier peut soumettre son grief au vice-président régional pour le Canada de la compagnie ou son représentant dans les quatorze (14) jours civils de la date de la décision rendue à l'étape 1. Dans les quatorze (14) jours civils, une rencontre pour discuter du grief à l'étape 2 sera organisée entre le vice-président général pour le Canada et le président général ou leur représentant respectif. Par la suite, dans les quatorze (14) jours civils, le vice-président général pour le Canada ou son représentant doit remettre par écrit au syndicat, la décision sans appel de la compagnie.

9.09 Les parties peuvent renoncer à l'une ou l'autre des étapes de cette procédure ou, sur entente écrite, prolonger les délais prévus. La prolongation doit être établie pour une période déterminée. Advenant que l'une ou l'autre des parties ne respecte pas les délais établis dans cet article, cette dernière doit alors concéder le grief.

## 9.10 Conflits non résolus

Tout conflit non résolu à l'étape 2 peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties sous réserve qu'il puisse être présumé réglé ou abandonné si, dans les vingt et un (21) jours civils après l'annonce de la décision à l'étape 2, aucune des parties n'a fait part par écrit de son intention de soumettre l'affaire en arbitrage.

9.11 Lorsqu'un employé a conservé un dossier vierge pendant un (1) an suivant la réception de la mesure disciplinaire par écrit, cette dernière sera retirée du dossier de l'employé et ne pourra être utilisée contre lui par la suite. Dans le cas d'une infraction grave telle que celles impliquant une suspension de trois (3) jours, le dossier doit demeurer vierge pendant deux (2) ans.

## **ARTICLE 10 ARBITRAGE**

10.01 Tout sujet ou question résultant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la prétendue violation de cette convention, y compris la question à savoir s'il y a matière à arbitrage, peut être soumis à l'arbitrage par les parties aux présentes comme prévu dans la convention.

10.02 Aucune affaire ne pourra être soumise à l'arbitrage par les parties aux présentes à défaut et à moins qu'elles aient tenté d'en arriver à une entente en utilisant les moyens fournis au paragraphe 8.02 et à l'article 9 des présentes.

10.03 Dans les dix (10) jours civils après que l'avis d'arbitrage ait été remis, comme prévu au paragraphe 9.10 aux présentes, le nom d'un arbitre devra être soumis par la partie demandant l'arbitrage. Si une entente ne peut être conclue relativement au choix d'un arbitre, ce dernier sera nommé conformément aux dispositions du Code du travail du Canada.

10.04 L'arbitre ne pourra prendre aucune décision en contradiction avec les dispositions de la présente convention, ni changer, modifier ou amender toute partie de celle-ci.

10.05 Lors de l'audience de conflits émanant de l'imposition de toute mesure disciplinaire, l'arbitre, s'il considère que ladite mesure était injustifiée, peut la modifier.

10.06 Il y a deux types de procédure d'arbitrage : l'arbitrage simple et l'arbitrage accéléré, selon ce qui est mutuellement entendu entre les parties. Il est entendu que dans l'éventualité où une entente mutuelle n'est pas obtenue, l'arbitrage simple s'appliquera. Les frais et dépenses des arbitres sont partagés également entre les parties.

**La procédure est comme suit :**

Simple :

Arbitrage formel standard suivant les instructions de l'arbitre.

Accéléré :

1. Les audiences auront lieu à Toronto, sauf entente contraire entre les parties.
2. Les griefs seront présentés par un délégué syndical désigné et un représentant désigné de la compagnie (c.-à-d. aucun représentant extérieur comme un avocat).
3. Les parties s'efforcent d'en venir à une entente en une journée ouvrable.

Rien dans les dispositions précédentes ne limite l'une ou l'autre des parties à présenter les preuves pertinentes au dossier.

4. Les frais et dépenses des arbitres sont partagés également entre les parties. Il est entendu que des changements peuvent être apportés à cette procédure en tout temps sur entente entre les parties. De plus, les audiences seront régies par les directives qui suivent pouvant être modifiées sur entente entre les parties à tout moment.
  - (i) Un résumé des documents pertinents sera présenté conjointement à l'arbitre par la compagnie et le syndicat.

- (ii) Si possible, un exposé convenu des faits sera présenté conjointement à l'arbitre par la compagnie et le syndicat.
- (iii) Les réponses aux déclarations préliminaires couvriront tous les faits qui font l'objet d'un différend et tous les faits supplémentaires disponibles.
- (iv) L'audience sera tenue de manière informelle avec objections limitées de la part des parties et sans se préoccuper des irrégularités de procédure.
- (v) Les témoins ne seront utilisés que pour présenter des preuves relatives aux faits en litige ou pour soutenir les explications des experts et leur témoignage sera dirigé vers les questions de fait.
- (vi) Les arguments seront présentés seulement pour les questions en litige.

La médiation du point litigieux par le président sera permise seulement si les deux parties acceptent et pourvu qu'elles aient le pouvoir de régler ce dernier.

10.07 La décision de l'arbitre sera finale et obligera les parties aux présentes ou tout employé visé par ladite décision qui doit être mise à exécution au plus tard quinze (15) jours après réception de la décision.

#### 10.08 Audiences multiples

L'arbitre peut entendre et se prononcer sur plus d'un (1) grief à la fois seulement sur entente expresse entre la compagnie et le syndicat.

## **ARTICLE 11 PÉRIODE D'ESSAI**

- 11.01 Les premiers soixante (60) jours travaillés représentent la période d'essai durant laquelle la compagnie détermine si un nouvel employé, qui a été évalué, est apte au travail et à quel endroit il est le plus qualifié pour travailler. Il est entendu qu'un tel nouvel employé qui voit son emploi prendre fin durant la période d'essai n'aura pas droit à la procédure de griefs.
- 11.02 Un employé muté d'une classe à une autre devra observer une période d'essai de trente (30) jours travaillés au nouveau poste occupé. Cette période d'essai permettra à la compagnie d'évaluer le travail de l'employé au sein de la nouvelle classe. L'employé peut exercer son ancienneté dans son ancienne classe advenant qu'il choisisse d'y retourner ou qu'il échoue la période d'essai.

## **ARTICLE 12 ANCIENNETÉ**

### 12.01 Définition

L'ancienneté au sein de la compagnie pour tous les employés représente la durée de service avec la compagnie et doit régir le droit à congé annuel. L'ancienneté est propre à chaque escale (c.-a-d. limitée à l'escale de Hamilton ou d'Ottawa) et non transférable. Des listes d'ancienneté séparées seront préparées et mises à jour pour chacune des escales.

- 12.02 a) L'ancienneté de classe d'un employé débutera à la date d'entrée dans la classe, tel que décrit à l'article 23, même si cette dernière précède l'ordonnance d'accréditation délivrée par le Conseil canadien des relations industrielles (par. ex. : un préposé aux aires de trafic occupant ce poste à Hamilton avant le 11 septembre 2008 aura une date d'ancienneté de classe antérieure à cette date).
- b) L'ancienneté de classe accumulée dans une classe précédente peut être utilisée pour évincer un employé ayant moins d'ancienneté dans l'ancienne classe de l'employé dans l'éventualité d'une mise à pied et n'est pas transférable d'une classe à une autre.
- c) L'ancienneté de classe doit régir :
- i) Le maintien en poste des employés à la suite d'une mise à pied
  - ii) Le rappel à la suite d'une mise à pied
  - iii) Les droits de déplacement (évincement)
  - iv) La dotation en personnel
  - v) Le choix des horaires

### 12.03 Fin de l'ancienneté et de l'emploi

L'emploi et l'ancienneté de l'employé prennent fin lorsqu'un employé :

- a) Quitte volontairement son emploi
- b) Fait l'objet d'un congédiement justifié et son emploi n'est pas rétabli

- c) A été mis à pied. Dans un tel cas, il doit conserver son ancienneté, mais ne doit pas en accumuler. Son nom doit apparaître sur la liste en fonction de son ancienneté après la mise à pied et demeurer sur la liste d'ancienneté en cas de rappel pour un maximum de dix-huit (18) mois. Ceci s'applique pour tous les employés ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté. Les employés possédant moins de cinq (5) ans d'ancienneté demeureront sur la liste d'ancienneté pour une période de temps égale à leur ancienneté jusqu'à un maximum de douze (12) mois. S'il n'est pas rappelé durant la période applicable, l'employé verra son nom enlevé de la liste d'ancienneté et son statut sera celui d'un employé ayant quitté son emploi.
- d) Ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de la réception d'un rappel au travail à la suite d'une mise à pied conformément au paragraphe 13.04. Un tel avis doit être envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé.
- e) Ne se présente pas au travail à la fin d'un congé autorisé.
- f) Est absent pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans en aviser la compagnie, sauf si des circonstances hors du contrôle de l'employé l'empêchent de donner un tel avis.

- 12.04 La compagnie affichera des listes d'ancienneté tous les six (6) mois et en remettra une (1) copie au délégué syndical en chef. Chaque employé a la responsabilité de s'assurer que son ancienneté est exacte sur la liste. Les employés ont quatorze (14) jours civils à partir de la première journée où la liste est affichée pour aviser la compagnie d'une erreur. Par la suite, si la correction n'est pas apportée par la compagnie, l'employé peut déposer un grief. Les employés en congé annuel ainsi que ceux en congé autorisé au moment de l'affichage auront quatorze (14) jours à leur reprise du travail pour demander qu'une correction soit apportée.
- 12.05 a) Si un employé, à temps plein ou à temps partiel, est muté de façon permanente dans une autre classe, il continuera d'accumuler de l'ancienneté dans son ancienne classe pour une période de soixante (60) jours après quoi, s'il demeure dans la nouvelle classe, son ancienneté sera gelée dans son ancienne classe et il accumulera de l'ancienneté dans sa nouvelle classe à partir de la date de la mutation.
- b) Tout employé, accomplissant des tâches temporaires pour un poste à l'extérieur du domaine d'application de la convention pour une période de temps dépassant six (6) mois par année, verra son ancienneté être gelée après cette période de temps. Après une telle affectation temporaire, l'employé retournera à son ancien poste.
- 12.06 a) Si un employé est muté dans une autre classe, l'ancienneté d'un tel employé comprendra trois (3) jours de plus que celle des nouveaux employés embauchés au moment où ledit employé est muté. Toutefois, si la compagnie crée une nouvelle classe, l'ancienneté de la compagnie l'emporte.

- b) Si plus d'un employé est muté le même jour dans la même classe, l'ancienneté dans la compagnie déterminera l'ancienneté de tels employés entre eux au sein de la classe.

#### 12.07 Embauche le même jour

L'ancienneté d'employés embauchés le même jour (par rapport aux autres employés embauchés le même jour) sera déterminée par un chiffre tiré au sort en présence du délégué syndical en chef. Il y aura deux (2) fois plus de chiffres à tirer au sort que le nombre d'employés qui doivent les tirer. L'employé qui tire le chiffre le plus élevé aura le plus d'ancienneté et ainsi de suite. Le tirage aura lieu juste après l'embauche, durant la période de formation en présence de tous les employés visés. Le formateur aura la responsabilité de gérer le tirage et de fournir une copie des résultats au syndicat. Si le délégué syndical en chef ne peut être présent lors du tirage, un autre délégué peut y assister. Les cartes d'adhésion syndicale seront remises en même temps que la pochette d'embauche.

### **ARTICLE 13 MISES À PIED ET RAPPELS**

- 13.01 Advenant que des circonstances incluant le feu, une inondation, une explosion, un cas de force majeure, un arrêt de travail des employés d'un transporteur aérien desservi par la compagnie, la perte de contrats, rendaient nécessaire de réduire la main-d'œuvre, les employés ainsi touchés seront mis à pied conformément au paragraphe 12.02 avec un avis de vingt-quatre (24) heures. Dans l'éventualité d'une reprise partielle des activités, les employés visés seront rappelés conformément au paragraphe 12.02.

- 13.02 a) La compagnie a le droit de mettre à pied le nombre d'employés qu'elle juge nécessaire. Dans l'éventualité d'une mise à pied, la compagnie devra procéder conformément au paragraphe 12.02.
- b) La compagnie accepte de rencontrer le syndicat en cas de mise à pied pour discuter des droits de déplacement au sein de chacune des classes.
- c) Les rappels à la suite de telles mises à pied se feront conformément au paragraphe 12.02.
- d) Advenant des changements opérationnels majeurs, les parties acceptent de se rencontrer pour revoir le statut des postes à temps plein et à temps partiel avant toute mise à pied.
- 13.03 La compagnie doit aviser le syndicat le plus rapidement possible avant toute mise à pied. Tous les employés doivent recevoir un avis au moins quatorze (14) jours avant toute mise à pied, sauf dans les cas de mises à pied tel que stipulé au paragraphe 13.01.
- 13.04 Les rappels se font par courrier recommandé à la dernière adresse en dossier fournie à la compagnie par l'employé ou par entrevue directe. Le syndicat reçoit une copie de chaque lettre de rappel et est avisé de chaque rappel fait par entrevue directe. Un employé sur la liste de rappel doit tenir la compagnie informée de tout changement d'adresse par courrier recommandé.

13.05 Si dans les sept (7) jours ouvrables de la date de réception de l'avis de rappel un employé a omis d'informer la compagnie de son intention de reprendre le travail ou si dans les sept (7) jours ouvrables de la même date un employé ne se présente pas au travail ou n'a pas prouvé à la compagnie qu'il n'est pas apte à retourner au travail à la suite d'un accident ou une maladie ou autres motifs valables, il perdra toute son ancienneté, son nom sera retiré de la liste d'ancienneté et son emploi prendra fin.

#### 13.06 Droits de déplacement

- a) Il est entendu qu'un employé qui détient de l'ancienneté dans une classe autre que celle dans laquelle il est mis à pied peut utiliser cette ancienneté, si elle est suffisante pour évincer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette classe, conformément au paragraphe 12.02. Un tel employé sera rémunéré conformément à l'échelle des salaires s'appliquant à l'ancienneté accumulée dans son ancienne classe.
- b) Il est entendu qu'un chef d'équipe mis à pied peut évincer un employé de sa classe ayant moins d'ancienneté.

#### 13.07 Indemnité de départ

Un employé mis à pied pendant plus de douze (12) mois peut choisir de laisser tomber son droit de rappel et de recevoir l'indemnité de départ prévu par le Code canadien du travail.

## **ARTICLE 14 CONGÉS AUTORISÉS**

- 14.01 a) Après un (1) an de service, un congé autorisé non rémunéré peut être accordé par la compagnie sur un avis écrit de deux (2) semaines sauf en raison de circonstances exceptionnelles pour une période d'au minimum une (1) semaine et un maximum de soixante (60) jours civils. Un tel congé, lorsqu'il est accordé, se fait sans perte d'ancienneté accumulée. Ce congé sera accordé à la seule discrétion de la compagnie. Le congé ne sera pas accordé si l'absence de l'employé nuit aux opérations de la compagnie.
- b) Un tel congé ne sera accordé qu'une fois tous les deux (2) ans.
- c) La compagnie doit donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande. Une fois donnée, cette dernière ne peut être annulée, à moins d'une entente entre les parties.
- 14.02 Sur demande écrite du syndicat, la compagnie ne peut déraisonnablement refuser un congé sans solde aux représentants syndicaux ou leurs délégués pour vaquer aux affaires syndicales pourvu que de tels congés ne dépassent pas un total de quatre-vingt-dix (90) jours par année civile pour de tels employés et à condition que les opérations efficaces de la compagnie ne soient pas compromises. Dans tous les cas, un tel congé autorisé devra être réservé à un maximum de deux (2) employés. Pas plus d'un (1) employé de chacune des escales de Hamilton et Ottawa sera en congé autorisé en même temps.

#### 14.03 Congé de maternité

Un congé de maternité sera accordé comme suit à toute employée ayant six (6) mois de service continu conformément aux dispositions du Code canadien du travail :

- a) Pour cette raison, les mères naturelles ont droit à un congé en vertu du Code canadien du travail.
- b) Une employée n'est pas obligée de prendre un congé de maternité à moins qu'elle ne soit dans l'incapacité d'accomplir une tâche essentielle de son travail et qu'il n'y ait pas un autre poste disponible.
- c) Un employeur doit réintégrer une employée au poste qu'elle occupait avant son congé. Si, pour des raisons valables, cette règle ne peut être respectée, l'employée doit être réintégrée dans un poste avec le même salaire, les mêmes avantages sociaux et au même endroit que le poste occupé précédemment.
- d) Aucune décision liée à l'emploi que ce soit relativement à une formation, une promotion, une mesure disciplinaire, une suspension ou un congédiement, ne peut prendre en considération la grossesse d'une employée ou l'intention de prendre un congé de maternité.

#### 14.04 Congé parental

Un employé ayant six (6) mois de service continu qui a ou aura soin et la garde d'un nouveau-né, se verra accorder un congé autorisé pouvant atteindre trente-sept (37) semaines, congé auquel il a droit, débutant à la date choisie par l'employé et pouvant être divisé à l'intérieur d'une période de cinquante-deux (52) semaines.

- a) Dans le cas d'une femme :
  - à la date d'expiration de tout congé autorisé pris conformément au paragraphe 14.03;
  - le jour de la naissance de l'enfant, ou
  - le jour où l'enfant lui est confié.
- b) Dans le cas d'un homme :
  - le jour de la naissance de l'enfant; ou
  - le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Le nombre combiné de congés autorisés que peuvent prendre deux (2) employés de cette compagnie en vertu de cette disposition ne peut excéder trente-sept (37) semaines.

#### Congé pour adoption

- a) Lorsqu'un employé entreprend des procédures en vertu des lois d'une province afin d'adopter un enfant ou afin d'obtenir une ordonnance en vertu des lois d'une province en vue d'adopter un enfant, cet employé se verra accorder le congé autorisé auquel il a droit pouvant atteindre trente-sept (37) semaines à compter de la date où l'enfant lui est confié pourvu qu'il ait complété six (6) mois consécutifs de travail continu.
- b) Le nombre combiné de congés autorisés que peuvent prendre deux (2) employés de cette compagnie en vertu de cette disposition ne peut excéder trente-sept (37) semaines.

#### 14.05 Congés de maternité et parental

Chaque employé ayant six (6) mois de service continu avec la compagnie a droit à un congé autorisé qui lui sera accordé. Les règles qui suivent s'appliquent aux fins des congés de maternité, parental et pour adoption :

- a) La compagnie ne doit pas congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder, donner une mesure disciplinaire ou refuser une promotion ou une formation à un employé ayant demandé un congé en vertu de ces dispositions.
- b) Aucun employé ne peut être mis à pied alors qu'il est en congé autorisé en vertu de ces dispositions. Toutefois, ceci n'empêche pas la compagnie de mettre à pied des employés actifs ayant plus d'ancienneté que lui durant son congé en vertu de ces dispositions.
- c) Chaque employé ayant l'intention de prendre un congé en vertu de ces dispositions doit :
  - i) Donner au moins quatre (4) semaines d'avis par écrit à la compagnie à moins d'une raison valable pour que cet avis ne soit pas donné
  - ii) Informer la compagnie par écrit de la durée du congé qu'il désire prendre
  - iii) Informer la compagnie par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance de son intention de reprendre le travail avant la date prévue au départ. La compagnie fera son possible pour retourner l'employé au travail durant l'avis de deux (2) semaines.
  - iv) Rien dans les dispositions précédentes ne peut interdire un employé de reprendre le travail avant l'expiration du congé autorisé.

- d) La compagnie doit informer par écrit chaque employé qui prend un congé en vertu de ces dispositions, de chaque offre d'emploi ou possibilité de promotion ou formation pour lesquels il serait qualifié. L'employé doit en faire la demande par écrit.
- e) Chaque employé qui prend un congé en vertu de ces dispositions a le droit d'être réintégré au poste qu'il occupait au début du congé. Si, pour une raison valable, la compagnie ne peut réintégrer l'employé à son poste, elle doit le réintégrer dans un poste comparable avec au minimum le même salaire, les mêmes avantages sociaux et au même endroit ou encore lui offrir un poste conformément à d) ci-dessus.
- f) Le REER, les prestations de maladie et d'invalidité, et l'ancienneté de tout employé qui prend ou doit prendre un congé autorisé en vertu de cet article continuent durant la période du congé.
- g) Lorsqu'une contribution financière est normalement requise de la part d'un employé pour qu'il ait droit à des prestations dont il est question au point f) ci-dessus, ce dernier est responsable et doit procéder aux contributions financières mensuellement.
- h) À sa reprise du travail, le service d'un employé est considéré continu à la période avant son congé, aux fins du calcul de la contribution financière requise d'un employé en g) relativement aux REER et aux prestations de maladie et d'invalidité.

- i) Aux fins du calcul des prestations d'un employé qui prend ou doit prendre un congé autorisé de son travail en vertu de cet article, autre que les prestations mentionnées au point f) ci-dessus, l'emploi à la reprise du travail de ce dernier est censé être continu à son emploi avant son absence.
- j) Une employée enceinte doit se voir accorder le congé autorisé auquel elle a droit. Ce congé, d'une durée pouvant aller jusqu'à dix-sept (17) semaines, ne peut commencer avant la onzième (11) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer plus tard que dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement.
- k) Dans le cas d'une femme demandant un congé en vertu de cette disposition, cette dernière doit fournir à la compagnie un certificat médical mentionnant la date prévue d'accouchement.
- l) La compagnie ne peut exiger qu'une employée prenne un congé autorisé en raison d'une grossesse. Toutefois, si une employée est incapable d'accomplir une tâche importante de son travail et qu'aucun autre poste n'est disponible, cette dernière pourrait se voir obligée de prendre le congé, mais il incombera à la compagnie de prouver ce qui précède.
- m) Si une employée est incapable de travailler en raison d'un problème de santé relié ou non à sa grossesse, elle a alors droit de prendre un congé de maladie en vertu de cette convention. Ceci ne devrait pas être interprété de manière à vouloir dire qu'elle peut prendre un congé de maladie alors qu'elle est en congé de maternité ou congé parental.

#### 14.06 Congé pour deuil et de soignant

- a) Les dispositions du Code canadien du travail sur le congé pour deuil et le congé de soignant doivent s'appliquer.
- b) La famille immédiate comprend : les parents, le tuteur légal, le conjoint, le conjoint de fait, un enfant, un frère, une sœur, les parents ou le tuteur légal du conjoint, un beau-frère et une belle-sœur, les grands-parents ou petits-enfants de l'employé et du conjoint, et tout proche parent de l'employé qui réside avec lui ou chez qui il réside de façon permanente.

#### 14.07 Congé d'adoption et de naissance

Un employé sera payé à son taux horaire normal pour une durée de trois (3) jours en raison de son absence à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Advenant des complications durant l'accouchement retenant le conjoint à l'hôpital, un congé sans solde ne sera pas déraisonnablement refusé.

### **ARTICLE 15 AFFICHAGE DE POSTES**

15.01 Tous les postes vacants ou nouveaux postes au sein de l'unité de négociation seront affichés pendant une période de sept (7) jours civils sur les tableaux d'affichage de la compagnie qui se trouvent sur les lieux de travail. Si aucun candidat qualifié n'est trouvé dans les sept (7) jours civils de cet affichage, la compagnie pourvoira au poste par toute autre façon qu'elle jugera appropriée.

- 15.02 Si deux (2) candidats qualifiés ou plus posent leur candidature au poste vacant, la compagnie octroiera le poste vacant conformément au paragraphe 12.01. Si des candidats sans formation posent leur candidature à un poste affiché, la compagnie offrira une formation raisonnable au candidat ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les qualifications requises.
- 15.03 Les employés en congé de maladie (c.-à-d. invalidité de longue durée, invalidité de courte durée, maternité, CSPAAT, etc.) ou congé annuel durant la période d'affichage, peuvent laisser un numéro de téléphone que la compagnie utilisera pour les joindre lors du premier jour de l'affichage. Les employés appelés auront jusqu'à la date limite de l'affichage pour poser leur candidature.
- 15.04 La compagnie mutera les candidats retenus à leur nouveau poste dans les trente (30) jours civils de la date où ils ont obtenu le poste, à moins d'une entente entre le syndicat et la compagnie prévoyant un autre arrangement.
- 15.05 La compagnie peut pourvoir à un poste sous toute réserve durant la procédure d'affichage en raison des besoins opérationnels.

## **ARTICLE 16 TABLEAU D'AFFICHAGE DU SYNDICAT**

- 16.01 Il doit y avoir au moins un (1) tableau d'affichage avec verrou pour l'affichage des bulletins du syndicat. Alors que le contenu des bulletins est à la seule discrétion du syndicat, ces derniers ne doivent pas contenir des avis illégaux, abusifs, diffamatoires ou pouvant être contraires à de bonnes relations avec les clients. Le syndicat fournira au préalable à la compagnie une copie de tout affichage sortant de l'ordinaire.

## **ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL ET ENTENTES RELATIVEMENT AUX QUARTS DE TRAVAIL**

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

- 17.01 a) La semaine normale de travail pour les employés à temps plein est composée d'un minimum de trente-six (36) heures à être travaillées de manière à faire face aux engagements contractuels de la compagnie de la meilleure façon possible. Une journée de travail normale à temps plein comprend entre sept (7) et douze (12) heures, y compris une pause repas non rémunérée de trente (30) minutes chaque jour. Il est entendu que pour permettre plus d'emplois à temps plein, les employés à temps plein pourraient devoir travailler des quarts fractionnés.
- b) La compagnie doit, lorsque c'est possible, informer le délégué syndical en chef de sa décision de modifier les quarts de travail à temps plein déjà existants avant leur mise en application. La compagnie considérera les horaires de quarts de travail alternatifs proposés par le syndicat.
- c) Il est entendu et convenu que les parties travailleront ensemble pour essayer de faire profiter les horaires aux deux parties.
- d) Un employé devant effectuer une journée de travail complète doit avoir une pause repas prévue pour débuter entre la fin de la troisième (3<sup>e</sup>) heure et se terminer avant la fin sixième (6<sup>e</sup>) heure du quart de travail. Les employés dont le quart de travail dépassent huit heures et demie (8 ½) verront leur pause repas débuter avant la fin de la quatrième (4<sup>e</sup>) heure et se terminer avant la fin de la huitième (8<sup>e</sup>) heure du quart.

- e) Les employés qui acceptent de manquer leur pause repas à la demande de la compagnie, tel que décrit au paragraphe 17.01 d) doivent être rémunérés au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour une période de trente (30) minutes et auront droit de prendre leur pause repas de trente (30) minutes à un moment autre que celui spécifié.

17.02 Tous les horaires pour un quart de travail doivent être affichés sur le tableau d'affichage de la compagnie avec la date et l'heure de l'affichage indiquées par écrit sur les horaires. Une copie des horaires devra être fournie au délégué syndical en chef.

17.03 Temps plein :

- a) La compagnie fera les horaires pour les quarts de travail des employés qualifiés à partir de la liste de la compagnie de façon à répondre à ses engagements contractuels et aux fluctuations et changements d'horaires des compagnies aériennes. La compagnie fournira les horaires des quarts de travail au syndicat et dirigera et gèrera les choix de quarts de travail. La compagnie permettra au délégué syndical en chef d'agir en tant qu'observateur lors du choix de quarts de travail. La compagnie affichera les horaires des quarts de travail quatre (4) jours ouvrables avant la date de début de l'horaire des quarts de travail. Tous les employés feront leur choix de quart de travail au moins deux (2) fois par année.

- b) La compagnie peut modifier les horaires des quarts de travail sur un avis de quarante-huit (48) heures au syndicat et aux employés visés dans le but d'accommoder des changements mineurs apportés aux horaires des transporteurs aériens ou pour garantir une main-d'œuvre suffisante. Si un avis de quarante-huit (48) n'est pas donné par la compagnie, un employé qui a vu son horaire être modifié sera rémunéré au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour le premier quart travaillé ou sera rémunéré à son taux horaire normal pour le premier quart de travail annulé.

#### 17.04 Employés à temps partiel :

- a) Le choix des quarts de travail à temps partiel sera dirigé et géré par la compagnie. Un avis de quatre (4) jours civils sera donné aux employés pour étudier les choix d'horaires de travail affichés avant le choix de quart en tant que tel.
- b) L'horaire complet des quarts de travail sera affiché deux (2) jours civils avant le début de cet horaire.
- c) La compagnie peut modifier les horaires des quarts de travail sur un avis de quarante-huit (48) heures au syndicat et aux employés visés dans le but d'accommoder des changements mineurs apportés aux horaires des transporteurs aériens ou pour garantir une main d'œuvre suffisante. Si un avis de quarante-huit (48) heures n'est pas donné par la compagnie, un employé qui a vu son horaire être modifié sera rémunéré au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour le premier quart travaillé ou sera rémunéré à son taux horaire normal pour le premier quart de travail annulé.
- d) Les quarts de travail à temps partiel comporteront au moins trois (3) heures.

- e) Un employé à temps partiel doit avoir le droit à au moins un (1) jour de congé par semaine.
- f) Les postes fractionnés peuvent seulement être composés de deux (2) quarts de travail d'au moins trois (3) heures avec un maximum de six (6) heures entre les deux.
- g) Tout quart de travail supplémentaire qui survient en raison de changements apportés à l'horaire d'un transporteur aérien sera offert par ordre d'ancienneté aux employés sur la liste de disponibilité pour les quarts de travail supplémentaires. Si ces quarts de travail ne peuvent être comblés, la compagnie pourra alors les assigner par ordre inverse d'ancienneté.
- h) La compagnie pourvoira aux postes vacants temporaires conformément à ce qui est stipulé à l'article 15 de cette convention.

Liste de disponibilité pour les quarts de travail supplémentaires :

- i) Tout employé à temps partiel désirant travailler des quarts supplémentaires peut mettre son nom sur la liste et indiquer les jours et heures disponibles. Un employé n'aura à travailler que des quarts de travail qui tombent dans les heures et jours indiqués. L'affectation des quarts de travail se fera par ordre d'ancienneté. Les employés doivent indiquer leur nom et leurs disponibilités sur cette liste toutes les semaines.

17.05 Un employé qui se rapporte au travail à la demande expresse de l'employeur et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de salaire calculées à son taux horaire régulier.

17.06 L'échange de quarts de travail est autorisé par la compagnie à condition que les deux employés soient qualifiés et qu'il ne génère pas d'heures supplémentaires.

## **ARTICLE 18 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE QUART**

18.01 La compagnie et le syndicat s'entendent pour que toutes les heures supplémentaires se fassent sur une base volontaire, mais soient allouées et accomplies de la manière suivante :

Les heures supplémentaires requises lors de cette journée seront offertes dans l'ordre qui suit :

- i) Par ordre d'ancienneté des employés dans l'équipe;
- ii) Par ordre d'ancienneté des employés en service;
- iii) Par ordre d'ancienneté des employés qui ont mis leur nom sur la liste de disponibilité.

Advenant que tous les employés ayant le plus d'ancienneté refusent les heures supplémentaires, l'employé ayant le moins d'ancienneté en service devra effectuer le travail jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé.

Un employé obligé de faire des heures supplémentaires obligatoires doit être payé le temps travaillé durant la première heure. Si l'employé doit travailler au cours de la deuxième heure, il sera payé pour l'heure entière peu importe qu'il l'ait complétée.

Un employé n'aura pas à travailler plus de trois (3) heures supplémentaires pourvu qu'un employé qualifié soit disponible et accepte de faire le travail.

- 18.02 Tous les employés seront rémunérés pour toutes les heures supplémentaires autorisées travaillées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures travaillées en surplus des heures déjà prévues pour la journée (quart de 8 heures minimum) ou en surplus de quarante (40) heures par semaine. De plus, si un employé à temps plein est appelé pour faire des heures supplémentaires lors de son jour de congé normal, il sera payé au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures travaillées. Un minimum de trois (3) heures devra lui être payé au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 18.03 a) La compagnie distribuera les heures supplémentaires prévues en s'appuyant sur l'ancienneté de classe et affichera sur le tableau d'affichage un sommaire hebdomadaire des heures supplémentaires travaillées. La distribution des heures supplémentaires se fera en respectant une rotation.
- b) Les heures supplémentaires seront enregistrées sur une base mensuelle. La compagnie affichera la feuille de contrôle des heures supplémentaires de la journée précédente sur une base quotidienne.
- c) Advenant qu'un employé soit oublié dans l'octroi des heures supplémentaires, le fardeau de la preuve appartiendra à l'employé. Les heures supplémentaires manquées devront être payées par la compagnie qui fera un suivi des dites heures supplémentaires.

- d) La compagnie doit prendre note du numéro de téléphone composé pour tenter de joindre l'employé lors du processus d'offre des heures supplémentaires à l'employé, la réponse de l'employé, s'il y a lieu, et l'heure de l'appel. La compagnie accepte de mettre ces notes écrites à la disposition d'un employé qui dit avoir été oublié lors de l'octroi des heures supplémentaires. Dans l'éventualité où la compagnie ne peut fournir de telles notes, elle aura à payer les heures supplémentaires manquées.
- e) De façon à accélérer la sélection des heures supplémentaires volontaires, les employés indiqueront leur disponibilité en écrivant leur nom, comme il convient, sur la liste quotidienne de disponibilité dans le bureau du superviseur.
- f) Les employés seront payés pour toutes les heures supplémentaires autorisées. L'échange de quarts de travail ou de poste autorisé représente du travail effectué par entente mutuelle entre employés à leur convenance. Aucun changement de quart de travail ou de poste ne doit engendrer des heures supplémentaires en compensation à moins que l'employé travaille en sus des heures régulières prévues dudit employé pour ce quart de travail.

18.04 Un employé ayant complété son quart de travail normal, pointé son départ et qui a été rappelé au travail doit être payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures supplémentaires travaillées, mais en aucun cas ne doit-il être payé moins de quatre (4) heures à son taux normal. Ceci ne s'applique pas aux heures supplémentaires effectuées avant le début d'un quart de travail prévu et à la suite de ce dernier.

18.05 Un employé effectuant plus de deux (2) heures supplémentaires avant ou après son quart de travail normal aura droit à une pause repas payée de trente (30) minutes qui devra être prise de façon à ce qu'un employé ne travaille pas plus de cinq heures et demie (5 ½) d'affilée. Il doit y avoir un minimum de trois heures et demie (3 ½) entre la pause repas et les pauses.

18.06 La pratique actuelle de payer des heures supplémentaires aux chefs d'équipe en s'appuyant sur leur prime de chef d'équipe lorsqu'ils effectuent des heures supplémentaires doit cesser à la date de ratification de la présente convention collective à l'exception des chefs d'équipe présentement employés par la compagnie et dont le nom apparaît à l'Annexe A de la présente convention collective.

Lorsque l'un des chefs d'équipe actuel quitte son poste, ni lui ni son remplaçant ne seront payés des heures supplémentaires en s'appuyant sur les primes des chefs d'équipe au moment d'effectuer des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS**

19.01 Les congés fériés qui suivent seront respectés :

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de grâces
Fête du Canada	Jour de Noël
Lendemain de Noël	Congé civique (remplace le jour du Souvenir)
Fête de la Reine	

- 19.02 Dans l'éventualité où la journée de congé d'un employé tombe lors d'un des jours fériés énumérés ci-dessus ou durant son congé annuel, il sera payé huit (8) ou plus à son taux normal. Advenant que l'employé soit un employé à temps partiel, il sera payé quatre (4) heures ou 1/20 des trente (30) derniers jours selon le plus élevé.
- 19.03 Un employé qui travaille lors d'un congé férié sera payé à son taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures travaillées en plus du congé férié tel que stipulé au paragraphe 19.01.
- 19.04 Un salaire pour un congé férié sera versé à un employé absent du travail selon les circonstances qui suivent pourvu qu'il y ait des preuves à l'appui :
- a) Maladie certifiée
  - b) Décès d'un membre de la famille immédiate

*La famille immédiate comprend :*

Les parents, le tuteur légal, le conjoint, le conjoint de fait, un enfant, un frère, une sœur, les parents ou le tuteur légal du conjoint, un beau-frère et une belle-sœur, les grands-parents ou petits-enfants de l'employé ou du conjoint, et tout proche parent de l'employé qui réside avec lui ou chez qui il réside de façon permanente.

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

## **ARTICLE 20 FONCTIONS DE JURÉ ET TÉMOIN DE LA COURONNE**

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

20.02 Les employées devant comparaître en cour pour des raisons autres que celles énumérées au paragraphe 20.01 obtiendront un congé sans solde pourvu qu'ils fournissent la preuve d'une telle présence ou que cette dernière puisse être vérifiée.

## **ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL**

21.01 Tous les employés reçoivent une indemnité de congé conformément à ce qui suit, à l'exception des congés fériés :

- a) Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année durant laquelle le congé annuel doit être pris, comptent moins d'un (1) an de service recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu avec la compagnie pour la période de leur emploi durant les mois précédant le 31 décembre. Le droit à congé annuel est de huit (8) heures par mois civil complété jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures (2 semaines).
- b) Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année durant laquelle le congé annuel doit être pris, comptent plus d'un (1) an, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu avec la compagnie au cours des douze (12) mois se terminant le 31 décembre et auront droit à quatre-vingts (80) heures de congé annuel (2 semaines).

- c) Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année durant laquelle le congé annuel doit être pris, comptent plus de cinq (5) ans, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de six pour cent (6 %) de leur revenu avec la compagnie au cours des douze (12) mois se terminant le 31 décembre et auront droit à cent vingt (120) heures de congé annuel (3 semaines).
- d) Les employés qui, au 31 décembre de l'année précédant l'année durant laquelle le congé annuel doit être pris, comptent plus de dix (10) ans d'ancienneté, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de huit pour cent (8 %) de leur revenu avec la compagnie au cours des douze (12) mois se terminant le 31 décembre et auront droit à cent soixante (160) heures de congé annuel (4 semaines).

21.02 Le congé annuel peut, si l'employé le désire, être pris conjointement avec les jours de congé habituels.

21.03 a) L'indemnité de congé sera payée pour un congé annuel qui n'a pas été pris dans le cas d'un employé qui quitte son emploi ou qui est licencié. Un tel employé recevra des crédits de congé au moment de son départ. Un employé mis à pied temporairement, tel que stipulé au paragraphe 13.01 ci-contre, peut demander de recevoir son indemnité de congé au moment de la prise de son congé annuel ou sur la paie suivant la mise à pied.

b) Sur un avis écrit de quatorze (14) jours, les employés prenant leur congé annuel auront droit de recevoir leur indemnité de congé avant le début de leur congé annuel.

- c) Un employé peut demander à la compagnie de lui payer son congé annuel pourvu que ce dernier ne prenne pas ledit congé.
- d) Les paiements peuvent être demandés en blocs d'une semaine ou plus jusqu'à concurrence du nombre de semaines maximum disponibles.

21.04 Le système d'établissement des congés annuels qui suit s'applique, sauf entente contraire entre les parties aux présentes :

- a) La compagnie permettra à au moins un (1) employé de chacune des escales de Hamilton et Ottawa d'être en congé annuel chaque semaine à l'exception des périodes d'interdiction soit entre le 15 décembre et le 15 janvier et entre le 7 et le 21 mars. La compagnie permettra à plus d'employés d'avoir leur congé annuel durant toute semaine, selon l'ancienneté (l'employé ayant le plus d'ancienneté ayant priorité) et pourvu que le rendement des opérations n'est pas affecté. La direction peut choisir le congé annuel des employés n'ayant pas soumis une demande.
- b) Le choix des vacances se fera par ancienneté dans la classe des employés entre le 1<sup>er</sup> et le 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, un employé peut séparer son droit à congé annuel en segments d'au minimum quarante (40) heures.
- c) Lorsque tous les employés de la classe ont indiqué leur choix de vacances, les employés n'ayant pas choisi avant la date limite peuvent choisir leur congé annuel parmi les semaines restantes encore disponibles. La compagnie approuvera la liste au plus tard le 15 décembre, lorsque le processus aura été complété.

## **ARTICLE 22 AVANTAGES SOCIAUX**

- 22.01 La compagnie fournira un régime d'avantages sociaux aux employés à temps plein ayant au moins trois (3) mois de service continu avec la compagnie.
- 22.02 La compagnie paiera cent pour cent (100 %) des coûts de la couverture individuelle de chaque employé à temps plein admissible. La compagnie versera cinquante dollars (50 \$) par mois pour la couverture du régime familial pour tout employé à temps plein admissible devant s'inscrire à ce régime.
- 22.03 Tout changement dans le statut d'un employé pouvant avoir des répercussions sur ses prestations d'assurances entrera en vigueur le jour même du changement sujet aux exigences de l'émetteur de la police.
- 22.04 La compagnie accepte de conserver les avantages sociaux spécifiés et fournis par Desjardins en vertu de la police d'assurance collective n° 640800.
- 22.05 La compagnie doit conserver la couverture offerte en vertu de cette convention de tout employé absent en raison de maladie, d'invalidité ou en congé autorisé sujet à ce qu'il soit responsable de payer sa part, si tel est le cas, pour toute couverture particulière.

## **ARTICLE 23 CLASSES D'EMPLOYÉS**

23.01 Chaque employé couvert par cette convention sera classé selon le titre de poste et la description de tâches appropriés au travail normalement accompli. La compagnie peut exiger l'exemption de cette disposition advenant des circonstances spéciales impliquant un contrat en particulier. Dans ce cas, la compagnie et le syndicat se rencontreront pour identifier par écrit les particularités et le degré de l'exemption et une entente soumise par le syndicat ne sera pas déraisonnablement refusée. Les classes d'emplois au sein desquelles les employés seront classés sont les suivantes : préposés aux aires de trafic, et agents passagers. Les chefs d'équipe ne font pas partie d'une classe distincte.

### **PRÉPOSÉ AUX AIRES DE TRAFIC**

#### Tâches normales :

1. Fait le chargement et le déchargement des bagages, du fret, du courrier et du matériel de commissariat, soit sur palettes, en conteneurs ou en vrac, et achemine le tout aux endroits désignés (y compris la salle des bagages).
2. Entretien les installations sanitaires et d'eau de tous les appareils.
3. Opère de façon sécuritaire et efficace tous les types d'équipement et de véhicules.
4. Après avoir reçu une formation, opère, positionne, enlève, branche et débranche le groupe électrogène et les démarreurs à air.
5. Après avoir reçu une formation, accomplit le refoulement.
6. Inspecte les bagages pour qu'ils soient correctement identifiés.
7. Distribue les chariots.
8. Numérise les étiquettes des bagages.

9. Communique avec les autorités aéroportuaires et le transporteur aérien.
10. Est familier avec la procédure générale de chargement des bagages et du fret.
11. Possède une connaissance générale des codes aéroportuaires et ceux du transporteur aérien.
12. Répond aux difficultés des systèmes et procède à leur évaluation.
13. Procède au nettoyage des avions si nécessaire.
14. Effectue toute autre tâche reliée à cette classe.
15. Doit posséder un permis D/A émis par les autorités aéroportuaires.
16. Vient en aide aux passagers au besoin.
17. Opère le système informatique au besoin.
18. Se conforme aux règlements de Transport Canada et des autorités aéroportuaires.

### **AGENT PASSAGERS**

Fournir tous les services nécessaires et requis aux clients et aux passagers tel que prévu dans l'entente avec le client et tel qu'assigné par la compagnie, incluant, mais sans en exclure d'autres :

1. Accueille et enregistre les passagers et accomplit toutes tâches connexes
2. Vient en aide aux passagers en fauteuil roulant et aux autres passagers nécessitant une attention particulière
3. Effectue les réservations et le traitement de documents
4. Procède au contrôle des billets
5. Opère le système informatique de la compagnie et du client au besoin
6. Replanifie et émet un nouveau billet aux passagers
7. Transporte et opère une radio au besoin

8. Procède au traitement des bagages
9. Est en charge de l'enregistrement au terminal et à la porte d'embarquement
10. Effectue les communications aux passagers au besoin
11. Attribue à chaque passager les cartes d'embarquement avec le choix de siège
12. Opère la passerelle d'embarquement passagers
13. A la responsabilité de la petite caisse et des formulaires de comptabilité de caisse fournis à l'agent par le client et la compagnie
14. Avise les membres de l'équipage et le superviseur des délais et autres changements à l'horaire des vols
15. Respecte tous les règlements et procédures exigées par les autorités appropriées
16. Prépare la pochette de l'appareil (courrier de la compagnie, fret, liste des passagers et cartes de débarquement) pour tous les vols de départ
17. Accueille les passagers à l'arrivée
18. S'occupe des dignitaires
19. Offre son aide aux passagers protégés
20. S'occupe des questions et plaintes des clients ainsi que toutes tâches connexes

## **CHEF D'ÉQUIPE**

Les chefs d'équipe ne font pas partie d'une classe distincte.

### **Tâches normales :**

Un chef d'équipe effectue le même travail que tout autre employé dans sa classe de base, mais agit en plus comme chef pour les employés sous sa supervision. Il répartit le travail et les tâches journalières, s'assure que le travail est fait de façon opportune, donne les directives quant à l'usage approprié de l'équipement, s'assure du respect des méthodes de travail et des normes de sécurité; voit à ce que les compétences du personnel assigné à une tâche ainsi que l'équipement soient bien utilisés, rapporte les irrégularités à la direction et forme les nouveaux employés au travail.

### **Compétences :**

- a) La priorité sera donnée aux employés formés et qualifiés pour travailler en tant que chef d'équipe.
- b) Doit avoir une compréhension exhaustive des exigences du poste de sa classe.
- c) Doit être en mesure d'organiser les tâches au sein de sa classe et de diriger et superviser d'autres employés qui effectuent ces tâches.
- d) Doit avoir les compétences exigées relativement à sa classe.
- e) Doit avoir bon caractère, être d'apparence soignée et être soucieux de la sécurité.
- f) Doit obtenir des autorités aéroportuaires une licence « D » valide (à l'exception des chefs agents passagers).

## ARTICLE 24 PROTECTION DES EMPLOYÉS

24.01 La compagnie fournira les articles d'uniforme qui suivent à tous les employés, et ce, gratuitement. Advenant qu'un employé mette fin à son emploi durant la première année, le coût total de l'uniforme moins cinquante pour cent (50 %) sera déduit de la dernière paie de l'employé :

<u>Article</u>	<u>Quantité/temps plein</u>	<u>Quantité/temps partiel</u>
Gants d'été	deux (2) paires	deux (2) paires
Gants d'hiver	deux (2) paires	deux (2) paires
Habit de pluie	un (1) ensemble	un (1) ensemble
Parka	un (1)	un (1)
Manteau molletonné	un (1)	un (1)
Chemises	quatre (4)	trois (3)
Pantalon	trois (3)	deux (2)
Casque	un (1)	un (1)
Casquette	une (1)	une (1)

Les articles ci-dessus seront fournis sur une base annuelle à l'exception des parkas qui seront remis tous les deux (2) ans.

### 24.02 Indemnité de chaussures

La compagnie remboursera les employés jusqu'à soixante-dix dollars (70 \$) par année pour des chaussures de sécurité approuvées sur présentation d'un reçu. Les employés à temps partiel auront droit à cet avantage après une (1) année de service. Tous les employés doivent porter des chaussures de sécurité approuvées.

24.03 La compagnie accepte de fournir des casiers à tous les membres de l'unité de négociation.

24.04 Si une loi est adoptée ayant une influence sur les dispositions de cette convention ou la politique de la compagnie et que cette dernière a un effet nuisible sur les employés couverts par cette convention, le syndicat peut entamer des discussions avec la compagnie pour trouver une façon d'atténuer ces effets nuisibles.

## **ARTICLE 25 RENOUVELLEMENT, AMENDEMENT ET EXPIRATION**

25.01 Sauf stipulations contraires aux présentes, cette convention entre en vigueur à compter de la date de ratification jusqu'au 31 décembre 2011 et demeurera en vigueur d'année en année sauf si l'une des deux parties soumet un avis écrit de son intention d'y mettre fin ou d'entamer des négociations afin de la réviser. Cet avis doit être donné au moins trente (30) jours avant et au plus cent vingt (120) jours avant la date d'expiration d'une année donnée.

25.02 La Compagnie fournira une traduction de la présente convention collective à ses frais et les parties partageront à parts égales les coûts de son impression en français et en anglais. Il est entendu que la version anglaise est la version officielle aux fins d'interprétation.

25.03 L'obligation de la compagnie de fournir des avantages décrits dans cette convention débute au moment de la signature des parties à moins qu'il soit spécifiquement décrit qu'un avantage est rétroactif, par exemple le paiement des salaires rétroactifs.

- 25.04 Les salaires payables aux préposés aux aires de trafic et agents passagers (y compris les primes des chefs d'équipe et de dégivrage et les frais pour les petits et grands remorquages) apparaissent à l'Annexe B de la présente convention collective. Ces salaires entreront en vigueur le lendemain de la ratification de la convention collective par les membres de l'unité de négociation, et ne sont pas rétroactifs, mais un paiement forfaitaire sera remis aux employés à temps plein et à temps partiel qui apparaissent sur la liste de paie de la compagnie le lendemain de cette ratification, tel que stipulé à l'Annexe B.
- 25.05 Après deux (2) ans de service, la compagnie offrira à tous les employés à temps plein, la chance de participer au RÉER collectif.
- 25.06 Chaque année, tous les employés à temps plein auront droit à cinq (5) jours de maladie et tous les employés à temps partiel auront droit à deux (2) jours. Les jours de maladies non utilisés peuvent être reportés d'une année à l'autre, mais ne peuvent toutefois dépasser deux (2) semaines. En permettant de reporter des jours de maladie, la compagnie offre une protection de revenu en cas de maladie et d'accidents non reliés au travail. Par conséquent, les jours de maladie non utilisés ne peuvent être utilisés lors de toute autre absence payée ou non et les employés ne seront pas rémunérés pour ces jours de maladie non utilisés en cas de perte d'emploi.

En foi de quoi, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_  
jour de \_\_\_\_\_ 2009.

\_\_\_\_\_  
Andrew Chadwick  
Directeur des ressources humaines

\_\_\_\_\_  
Sandro Sperduti  
Président général

\_\_\_\_\_  
Maureen Rooke  
Contrôleur

\_\_\_\_\_  
Helmer Acuna

\_\_\_\_\_  
Sandra Lourenco  
Chef d'escale – Ottawa

\_\_\_\_\_  
Jason Coffey

\_\_\_\_\_  
Grant Bitcon  
Chef d'escale - Hamilton

\_\_\_\_\_  
Patrick Carmola

## ANNEXE A

Aux fins du paragraphe 18.06 de la convention collective, les personnes qui suivent sont les chefs d'équipe bénéficiant de l'application de cet article. La date apparaissant à la droite de leur nom représente la date de leur nomination à ce poste :

### **Hamilton**

Ramon Bowlyn – 16 janvier 2009

Scott Elmy – 11 septembre 2008

Jason Coffey – 9 mai 2008

Kathleen Simpson – 5 janvier 2007

Andrew Malloy – 7 juin 2006

Greg Sippola – 12 septembre 2008

### **Ottawa**

Angelica Hernandez – 18 novembre 2007

Marco Baylon – 16 mai 2008

Al Dela Cruz – 29 septembre 2008

J. LaCroix – 2 janvier 2009

P. Pierre – 18 juillet 2008

Ben John Gonowon – 13 mars 2008

Christine Lough – 11 avril 2008

La date de leur nomination en tant que chef d'équipe doit établir leur priorité entre eux en ce qui a trait au choix d'horaire et de congés annuels.

## ANNEXE B

Les salaires et primes qui suivent doivent s'appliquer :

Agents	Début	DA pour l'aire de trafic ou PAX 6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois
1 <sup>er</sup> janv. 2009	10,00 \$	10,50 \$	10,90 \$	11,05 \$	11,25 \$	11,55 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2010	10,20 \$	10,70 \$	11,12 \$	11,27 \$	11,47 \$	11,81 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2011	10,35 \$	10,85 \$	11,28 \$	11,45 \$	11,70 \$	12,05 \$

### PRIME DE DÉGIVRAGE

10,00 \$ par appareil (pour le préposé au pulvérisateur et le chauffeur)

### CHEF D'ÉQUIPE – AIRES DE TRAFIC - PRIME

	Début
1 <sup>er</sup> janvier 2009	2,50 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2010	2,75 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2011	2,85 \$

## CHEF D'ÉQUIPE – AGENTS PASSAGERS - PRIME

	Début
1 <sup>er</sup> janvier 2009	?
1 <sup>er</sup> janvier 2010	?
1 <sup>er</sup> janvier 2011	?

PETITS REMORQUAGES : 10,00 \$

GRANDS REMORQUAGES : 20,00 \$ (aux fins de cette convention collective, un grand remorquage en est un pour lequel la licence D est requise).

Il est entendu qu'aucune heure supplémentaire ne sera calculée à partir de la prime de chef d'équipe sauf en vertu du paragraphe 18.06 pour les chefs d'équipe dont le nom apparaît à l'Annexe A.

Les salaires et primes qui précèdent sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Toutefois, la compagnie versera le paiement forfaitaire qui suit immédiatement après la ratification :

- a) une somme de 30,00 \$ pour chaque mois complet travaillé depuis l'accréditation (11 septembre 2008 pour les employés de Hamilton et le 19 novembre 2008 pour ceux d'Ottawa) jusqu'au 31 décembre 2008 à tous les employés à temps plein sur la liste de paie de la compagnie à la date de ratification, et
- b) une somme de 20,00 \$ pour chaque mois complet travaillé depuis l'accréditation (11 septembre 2008 pour les employés de Hamilton et le 19 novembre 2008 pour ceux d'Ottawa) à tous les employés à temps partiel sur la liste de paie de la compagnie à la date de ratification.

## ANNEXE C

Ci-dessous, la liste des Règlements de la compagnie fournie au syndicat conformément au sous-paragraphe 3.02 a) :

- Politique de diversité
- Politique d'égalité d'accès à l'emploi
- Embauche de parents
- Immigration
- Conflits d'intérêts
- Emploi extérieur
- Accès aux dossiers personnels
- Vérifications des références d'emploi
- Modification des renseignements personnels
- Congé de maladie
- Politique relative à l'usage du tabac
- Utilisation d'un véhicule appartenant à la compagnie
- Utilisation de téléphones, télécopieurs et ordinateurs appartenant à la compagnie
- Conduite de l'employé en milieu de travail
- Consommation d'alcool
- Assiduité et ponctualité
- Sollicitation en milieu de travail