

# CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE



**SWISSPORT CANADA INC.**

(ci-après appelé « l'Employeur »)

ET



**UNIFOR**

(ci-après appelé « le Syndicat »)

2018-2021

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b><u>ARTICLE</u></b>		<b><u>PAGE</u></b>
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 4	SÉCURITÉ D'EMPLOI	2
ARTICLE 5	DROITS DE L'EMPLOYEUR	3
ARTICLE 6	NON-DISCRIMINATION	4
ARTICLE 7	ACTIVITÉS SYNDICALES	5
ARTICLE 8	SÉCURITÉ SYNDICALE	8
ARTICLE 9	GRÈVE ET LOCK-OUT	9
ARTICLE 10	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS	9
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 12	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	15
ARTICLE 13	RAPPEL AU TRAVAIL	16
ARTICLE 14	POSTE VACANT	16
ARTICLE 15	DISCIPLINE	17
ARTICLE 16	SANTÉ ET SÉCURITÉ	18
ARTICLE 17	TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS	21

<b><u>ARTICLE</u></b>		<b><u>PAGE</u></b>
ARTICLE 18	HORAIRE DE TRAVAIL	23
ARTICLE 19	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	24
ARTICLE 20	CONGÉS FÉRIÉS	26
ARTICLE 21	ALLOCATIONS ET PRIMES	27
ARTICLE 22	VACANCES PAYÉES	27
ARTICLE 23	CONGÉS SPÉCIAUX	29
ARTICLE 24	CONGÉ MATERNITÉ/PATERNITÉ/PARENTAL	31
ARTICLE 25	SÉCURITÉ SOCIALE	32
ARTICLE 26	UNIFORMES	33
ARTICLE 27	DISPOSITIONS DIVERSES	33
ARTICLE 28	DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	35
ANNEXE A	TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS	36
ANNEXE B	DESCRIPTIONS D'EMPLOIS	37
ANNEXE C	RETRAITE ANTICIPÉE	41
ANNEXE D	FORMATION PROFESSIONNELLE	42
ANNEXE E	ASSURANCE COLLECTIVE	43
ANNEXE F	ACCOMODATION PERTINENTE	49
LETTRE D'ENTENTE #1	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AU DÉPARTEMENT DU SERVICE AUX PASSAGERS	50

## Article 1 - But de la convention

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

## Article 2 - Définitions

- 2.01 Le mot « salarié », dans la présente convention collective, désigne chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis le 10 août 2011 par le Conseil canadien des relations industrielles, selon le *Code canadien du travail*, pour l'unité de négociation suivante :
- « Tous les salariés de Swissport Canda Inc., à l'exclusion du personnel de bureau, des superviseurs de rampe, du chef d'escale et de ceux normalement exclus par le Code canadien du travail (partie 1 – Relations du travail), qui travaillent chez Swissport Canada Inc. à l'Aéroport international Jean-Lesage de Québec ».*
- 2.02 Le mot « Employeur », dans la présente convention collective, désigne Swissport Canada Inc., à titre d'Employeur pour les salariés couverts par l'accréditation du Syndicat pour l'établissement mentionné à la clause 2.01.
- 2.03 Le mot « Syndicat », dans la présente convention collective, Unifor, situé au 5000, boul. des Gradins, bureau 275, Québec (Qc), G2J 1N3.
- 2.04 Les mots « membre du comité syndical » et/ou « délégué syndical », dans la présente convention collective, désignent un salarié élu parmi les salariés au sein de l'entreprise de l'Employeur ou même par le Syndicat. Un salarié siégeant sur un comité prévu à la convention collective, élu ou désigné par le Syndicat, est reconnu, à cette fin, comme délégué syndical.
- 2.05 Le mot « ancienneté générale », dans la présente convention collective, signifie : la durée de service d'un salarié chez Swissport Canada Inc. et dans un travail couvert par le certificat d'accréditation.
- 2.06 Le mot « conjoint », dans la présente convention collective, correspond à la définition qui en est faite dans la *Loi sur les normes du travail du Québec*.
- 2.07 Les mots « mise à pied », dans la présente convention collective, signifient : une perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liés à la vie économique.
- 2.08 Le mot « supplantation » (déplacement), signifie l'affectation d'un salarié à un autre poste ou occupation contre son gré et en raison de motifs d'organisation interne ou liés à la vie économique.

- 2.09 Le mot « formation » dans la présente convention collective signifie : enseignement et apprentissage pratique visant à permettre à un salarié d'apprendre les procédés et les techniques en cours chez l'Employeur, dans un poste ou une occupation donnée, en vue de pouvoir rencontrer les exigences normales de l'occupation.
- 2.10 Exigences normales de l'occupation
- Les mots « exigences normales de l'occupation » utilisés dans la présente convention réfèrent aux exigences qu'un salarié doit rencontrer pour pouvoir combler une occupation, exigences qui doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions ou des tâches à effectuer (ex. : formation académique ou expérience pertinente, connaissances et aptitudes).
- 2.11 Le mot « poste » dans la présente convention collective signifie : ensemble des tâches et fonctions d'un salarié dans une des occupations prévues à l'Annexe « A ».
- 2.12 Le mot « jour » dans la présente convention collective signifie : un jour du calendrier.

### **Article 3 - Reconnaissance et champ d'application**

- 3.01 Cette convention s'applique à tous les salariés, au sens du *Code canadien travail*, inclus dans l'unité de négociation définie à la clause 2.01.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif, pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation stipulée à la clause 2.01, en ce qui a trait à toute question concernant les conditions de travail et d'emploi notamment, mais sans s'y limiter, à la rémunération, aux taux de salaire, aux heures de travail, aux vacances, au régime de retraite, etc.
- 3.03 Dans la présente convention collective, lorsque le sens l'exige, le masculin englobe le féminin et le féminin englobe le masculin.

### **Article 4 - Sécurité d'emploi**

- 4.01 Aucune personne exclue de l'unité de négociation, ni aucun cadre de l'entreprise n'effectue du travail habituellement accompli par les salariés couverts par l'unité de négociation à l'exception lorsqu'un ou des salariés est/sont en retard ou absents de manière imprévisible et que l'Employeur a pris les dispositions afin de rejoindre les autres salariés pour effectuer le ou les remplacements. La preuve de ses démarches incombe à l'Employeur.
- 4.02 Dans l'éventualité où l'Employeur décide de confier des travaux normalement fait par les salariés de l'unité de négociation en sous-traitance, il doit en aviser le Syndicat au préalable. Les parties se rencontrent afin de discuter de cette sous-traitance et de son impact sur la sécurité d'emploi de tous les membres de l'unité de négociation. Ces discussions doivent avoir pour objectif de protéger les intérêts des salariés couverts par cette convention collective. Si la sous-traitance cause des mises à pied, les parties conviennent que les salariés touchés ont accès, selon leur choix, à une indemnité équivalente à celle prévue par le *Code canadien du travail*.

- 4.03 a) Les termes « changement technologique » dans la présente convention collective désignent l'introduction de nouveaux équipements ou de tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise dont la mise en place entraîne la mise à pied ou la supplantation prévisible des salariés ou qui est de nature à influencer sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable de salariés ;
- b) Avant d'introduire un changement technologique, l'Employeur avise le Syndicat cent vingt (120) jours à l'avance. Plus particulièrement, l'Employeur informe le Syndicat du projet qu'il réalise en lui donnant les informations suivantes :
- a) La nature du changement technologique.
  - b) Le calendrier d'implantation prévu.
  - c) L'identification de l'occupation ou du département visé par le changement technologique ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail, notamment le nombre prévisible de salariés qui risquent d'être touchés et les effets et les répercussions connus ou présumés sur les salariés.
  - d) Les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements, appareils ou tout système informatique de gestion ou des modifications projetées lorsque disponibles.
  - e) Tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.
- c) Les parties doivent s'entendre sur une manière ordonnée de diffuser l'information aux salariés.
- 4.04 En cas de changements technologiques, une période de formation raisonnable, est accordée au salarié affecté par ces changements afin qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche à accomplir. Cette période de formation tient compte des changements apportés et des capacités propres à chaque salarié.
- Le salarié est formé aux frais de l'Employeur pendant les heures de travail et demeure au service de l'Employeur pendant cette période, sans diminution de son taux horaire de base pendant sa période d'entraînement.
- 4.06 L'Employeur n'embauche pas de nouveaux salariés pour les nouveaux postes créés suite à un changement technologique avant de donner la chance aux salariés touchés par ce changement de bénéficier de la période de formation prévue à la clause 4.04.
- 4.07 Suite à un changement technologique, tout nouveau poste créé, modifiant ou remplaçant un poste faisant déjà partie de l'unité de négociation, fait partie de l'unité de négociation.

## **Article 5 - Droits de l'Employeur**

- 5.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration, de gestion, d'embauche, de maintien de l'ordre et de la discipline pour des causes justes et suffisantes et ce, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

- 5.02 L'Employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec la convention collective à défaut de quoi le salarié ou le Syndicat peut soumettre un grief.
- 5.03 a) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, tels règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective ou avec toutes lois, chartes et autres législations pertinentes.
- b) Les salariés et le Syndicat doivent être informés par écrit desdits règlements et le Syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié.
- c) Lorsque l'Employeur adopte de nouveaux règlements, une période de temps d'adaptation doit être allouée avant l'entrée en vigueur dudit règlement. De plus, un mois (1) suivant la signature de la convention collective, une copie à jour des règlements devant être respectés est remise aux salariés.
- 5.04 Tout nouveau règlement émis pendant la durée de la présente convention collective doit être présenté, par écrit au Syndicat avant sa mise en application.
- 5.05 Le salarié qui signe un document se rapportant à un règlement ou politique de l'entreprise le fait à titre d'accusé-réception et pour reconnaître qu'il a lu le document et qu'on lui en a remis une copie.

## Article 6 - Non-discrimination

- 6.01 a) Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée par l'Employeur ou le Syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au Syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief.
- b) Aucune discrimination, au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés*, ne peut être exercée par l'Employeur ou le Syndicat contre un salarié en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap.
- 6.02 a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent leur devoir conjoint de ne pas tolérer de discrimination pour l'un des motifs prévus à la clause 6.01, ni de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel.
- b) Le harcèlement psychologique est défini comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé. Le harcèlement psychologique comprend le harcèlement sexuel.

Les plaintes ou griefs résultant de harcèlement psychologique sont traités de façon confidentielle dans toute la mesure du possible.

## Article 7 - Activités syndicales

7.01 L'Employeur reconnaît que le comité syndical est mandaté au nom des salariés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention collective ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention collective.

7.02 a) Le comité syndical est composé de trois (3) membres élus par les salariés, dont un président et deux (2) vice-présidents. Chaque vice-président est attribué à un secteur défini par le Syndicat et est en poste pour toute la durée de son mandat, mais ceci ne restreint en rien leur rôle concernant les autres secteurs. Les trois (3) membres du comité syndical sont libérés sans perte de salaire pour les séances de négociation ainsi que pour celles de conciliation et ceci, pendant les heures de travail.

b) Le président du comité syndical bénéficie d'une libération hebdomadaire selon le tableau suivant, sans perte de rémunération. Cette libération peut être fractionnable et l'Employeur doit être avisé au moins quatorze (14) jours à l'avance de l'horaire de libération. Dans le cas d'absence du président, les heures de libération sont transférables aux autres membres du comité syndical.

Nombre d'employé	Nombre d'heure
0-60	5 heures
61-120	10 heures
121-180	15 heures

Les vice-présidents sont libérés, sans pertes de salaire, pour toute rencontre avec l'Employeur dans le cadre de l'application de la convention collective.

Minimalement quatre (4) fois par année, les membres du comité syndical bénéficieront d'une libération simultanée de trois (3) heures, sans perte de rémunération, afin de tenir une rencontre patronale-syndicale sur les relations de travail.

c) Dans les cas justifiant une intervention immédiate, les membres du comité syndical ainsi que les délégués sont autorisés, à raison d'une personne à la fois, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter leur travail sans perte de rémunération pour le temps raisonnablement nécessaire pour remplir leurs obligations (enquête, rédaction, soumission et discussion d'un grief) en vertu de la présente convention collective.

Les membres du comité syndical et les délégués ainsi libérés doivent informer le supérieur immédiat de l'endroit où ils se rendent, ainsi que du nom des personnes qui y sont rencontrées. Avant de revenir à leur travail, ces derniers se rapportent à leur supérieur immédiat.

d) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'élire deux (2) délégués syndicaux (un pour le secteur « des agents de rampe » et l'autre, pour « les agents aux services passagers ») pour s'occuper de tout problème relevant de la convention collective qui peut survenir pendant leur quart de travail, en surplus des membres du comité syndical. En aucun cas, un délégué peut se substituer à un membre du comité syndical.



- e) L'Employeur reçoit, sur rendez-vous, les membres du comité syndical et/ou les délégués, sur les heures de travail, sans perte de rémunération.
- f) L'Employeur accorde, au cours des six (6) mois précédant la date d'expiration de la convention collective, une libération sans solde de cinq (5) jours par membre du comité syndical pour l'élaboration et la préparation du renouvellement de la convention collective.

7.03 Les représentants nationaux d'Unifor et le président de la section locale 2002 (ou son représentant) ont le droit de participer à toutes les réunions où le comité syndical est impliqué, après en avoir donné un avis à l'Employeur dans un délai raisonnable. L'Employeur peut également se faire accompagner de conseillers externes.

7.04 a) L'Employeur met à la disposition du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage, un pour la Rampe et un pour le département du Comptoir, à l'usage exclusif du Syndicat pour afficher les avis ou communications relatifs aux activités syndicales.

b) L'Employeur fournit au Syndicat un espace de travail équipé d'un bureau, d'un classeur, d'un téléphone, d'un ordinateur avec branchement pour internet (au frais de l'Employeur) et d'une imprimante.

7.05 a) L'Employeur accorde des congés sans solde ne dépassant pas un maximum de cent vingt (120) jours par année, pour l'ensemble des salariés, pour activités syndicales extérieures et ce, à condition d'avoir remis à l'Employeur un préavis de quatorze (14) jours. Ce délai peut être moindre après entente entre les parties. L'Employeur a la possibilité de refuser le congé sans solde si le volume d'activités du département est trop important et qu'il ne permet pas la libération en raison de la difficulté de remplacer le salarié.

Dans le cas des formations syndicales, le Syndicat tente, dans la mesure du possible, d'aviser l'Employeur des libérations requises le plus longtemps à l'avance.

b) L'Employeur accorde des congés sans solde à tout salarié faisant partie du groupe suivant :

- Salarié membre de l'exécutif de la section locale 2002 ;
- Salarié agissant comme président d'élection et membre du comité d'élection de la section locale ;
- Salarié agissant comme formateur Unifor ;
- Salarié occupant un poste temporaire au Fonds de solidarité de la FTQ.

À l'exception du congé sans solde pour un membre de l'exécutif de la section locale 2002, il est entendu que ces libérations sont prises dans la banque de cent vingt (120) jours prévus à la clause 7.05 a). Le préavis de libération est identique à celui prévu à la clause 7.05 a).

7.06 Lorsqu'un salarié est en congé sans solde pour fins d'activités syndicales conformément aux clauses 7.05 a) et b) (mais excluant un représentant national), alors qu'il aurait été autrement au travail, l'Employeur continue de lui verser son salaire régulier de même que les primes et autres avantages auxquels il aurait droit s'il était au travail, en y effectuant toutes les déductions nécessaires.

Toutefois, à la fin de chaque mois, la section locale rembourse à l'Employeur le montant total de tout paiement qu'il aura ainsi effectué incluant les avantages sociaux pendant la période concernée ainsi que les protections de l'assurance collective en vigueur.

Le comité syndical est informé par écrit de tout changement de taux chargé pour l'administration de cette clause afin de pouvoir en discuter.

Les salariés accumulent de l'ancienneté durant de telles absences.

7.07 Sur demande écrite du Syndicat, formulée au moins deux (2) mois à l'avance, l'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée indéterminée à l'un de ses salariés appelé à consacrer tout son temps aux affaires syndicales. À cette occasion, l'salarié continue d'accumuler de l'ancienneté. À son retour, il reprend son occupation ou toute autre occupation que son ancienneté lui confère. Ce congé ne peut être accordé qu'à un salarié à la fois.

#### 7.08 **Congé éducation payé (CEP)**

L'Employeur convient de verser une somme forfaitaire de 2 500 \$ chaque année respective de la convention collective, dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation qui sont choisis par le Syndicat des congés payés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme. Ces versements sont effectués sur une base annuelle, à compter de la signature de la convention collective et par la suite, au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, à un fonds de fidéicommis établi par Unifor, que l'Employeur fait parvenir à l'attention du « *Fonds de formation en leadership Unifor* » à l'adresse suivante : Unifor, 205, Placer Court Toronto, ON, M2H 3H9.

Il est de plus convenu qu'on accorde aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin ; ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Pendant qu'ils sont en congé, les salariés continuent d'accumuler de l'ancienneté et autres avantages.

7.09 L'Employeur s'efforce de satisfaire à la demande des salariés qui ont été sélectionnés par le Syndicat pour participer au programme d'éducation familiale d'Unifor. Ces salariés doivent utiliser leur crédit de vacances prévu à la clause 22.03 pour y participer. Les congés accordés selon cette clause ne sont pas comptabilisés dans le ratio des vacances prévu à la clause 22.06, mais le nombre de salariés pouvant y participer n'excède pas un (1) salarié par département ou plus, si l'Employeur y consent.

#### 7.10 **Fonds de justice sociale d'Unifor (FJS)**

L'Employeur accepte de contribuer au Fonds de justice sociale (FJS) d'Unifor et pour ce faire, il verse la somme de six cents dollars (600 \$) par année respective de convention collective. Ces versements sont effectués sur une base annuelle, à compter de la signature de la convention collective et, par la suite, au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Cette somme doit être versée tous les mois au Fonds de justice sociale (FJS) d'Unifor, un organisme de bienfaisance enregistré mis sur pied par Unifor. L'Employeur doit faire parvenir son versement à l'adresse suivante :

Fonds de justice sociale d'Unifor  
205, Placer court  
Toronto, (Ontario) M2H3H9

#### 7.11 **Clause d'accueil syndical**

Dans les dix (10) premiers jours de l'embauche d'un nouvel salarié, un membre du comité syndical doit rencontrer ce nouvel salarié pendant le temps nécessaire, mais d'une durée maximale de deux (2) heures pour fins d'information syndicale et ce, sans perte de rémunération. L'Employeur avise le Syndicat par écrit de l'embauche d'un nouveau salarié et du poste où il est affecté.

## **Article 8 - Sécurité syndicale**

8.01 Tous les salariés doivent devenir et demeurer membres du Syndicat pour la durée de la présente convention collective.

8.02 Les nouveaux salariés embauchés sont régis par cette convention collective et doivent s'acquitter des cotisations syndicales dès le début de leur travail. Ils doivent également devenir membres du Syndicat et le demeurer comme condition de maintien de leur emploi pour la durée de la présente convention. Les salariés exclus de l'unité de négociation, mais qui y seraient transférés, sont régis par cet article dans un délai d'un (1) mois de la date de leur transfert à l'unité de négociation.

8.03 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant équivalent à la portion de la cotisation syndicale mensuelle due en vertu des statuts et règlements du Syndicat. De plus, dans le cas des nouveaux salariés, l'Employeur déduit, en un versement, sur la première paie qui suit la fin de la période de probation, le droit d'entrée au Syndicat. Ces déductions sont remises par l'Employeur au secrétaire financier de la section locale 2002, par chèque, au plus tard le dixième (10<sup>e</sup>) jour du mois qui suit le mois où ces déductions ont été effectuées.

Pour toute(s) semaine(s) où le salarié ne reçoit pas de chèque de paie à l'intérieur d'un mois donné, ce qui a pour effet d'empêcher la déduction de la portion hebdomadaire de la cotisation syndicale mensuelle due, l'Employeur fait ces déductions sur le premier chèque de paie qui suit le retour au travail du salarié et ce, en un seul versement.

De plus, lors des cas où l'salarié quitte l'unité de négociation et/ou l'Employeur, ce dernier prélève, sur la dernière paie du salarié concerné ou sur sa paie de vacances, un montant égal à la totalité de la (des) cotisation(s) syndicale(s) due(s). L'Employeur avise, aussitôt que possible, le Syndicat du départ de tout salarié de l'unité de négociation.

L'Employeur remet en même temps au Syndicat deux (2) listes des salariés (une au secrétaire financier de la section locale 2002 et une au président de l'unité Swissport Canada Inc.) dont il prélève les cotisations.

De plus, l'Employeur inscrit les montants courants et cumulatifs des déductions de cotisations syndicales sur chaque bordereau de paie de chaque salarié et il inscrit sur les formulaires individuels T-4 et Relevé 1, ou tout autre formulaire équivalent, le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition.

Le Syndicat doit informer l'Employeur par écrit des montants de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion en conformité avec les statuts et règlements du Syndicat. Toutes modifications de ce montant sont mises en vigueur dans les trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur dudit avis.

## **Article 9 - Grève et lock-out**

- 9.01 Pendant la présente convention collective, il n'y a ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y a pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.
- 9.02 Les dispositions de la clause 9.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du *Code canadien du travail*.
- 9.03 L'Employeur convient qu'aucun salarié visé par la présente convention collective ne doit faire du travail pour un client dont les salariés sont en grève légale alors que ce travail est habituellement fait par ces salariés en grève. Il est également convenu qu'aucun salarié n'est discipliné si des contraintes lui sont imposées en raison de ligne de piquetage. Cependant, dans le cas où un client de l'Employeur d'aviation en grève donne à l'Employeur un engagement contractuel signé, les salariés doivent faire le travail en cause comme pour un client régulier.

## **Article 10 - Procédure et règlement de griefs**

- 10.01 Par « grief » au sens de la présente convention collective, on entend toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, y compris toute sanction disciplinaire ou perte d'emploi, incluant un congédiement administratif.
- 10.02 Les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail.
- 10.03 a) Première étape :

Lorsqu'il y a mésentente concernant l'application de la présente convention collective, le salarié concerné doit discuter de la situation avec son supérieur immédiat le plus rapidement possible pendant les heures de travail, afin de tenter de régler le litige. Lors de la rencontre, le salarié doit être accompagné d'un délégué syndical ou d'un membre du comité syndical.

- b) Deuxième étape :

À défaut d'une entente, le délégué syndical ou le membre du comité syndical soumet par écrit un grief au représentant de l'Employeur dans les vingt et un (21) jours de l'événement ayant donné naissance au grief ou de sa connaissance.

- Le représentant de l'Employeur donne sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours de la soumission du grief.
- 10.04 Troisième étape :
- Si le représentant de l'Employeur ne rend pas sa décision dans le délai prévu à la clause 10.03 b) ou si sa décision n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut alors, dans les vingt et un (21) jours suivant la décision de l'Employeur ou l'expiration de son délai pour répondre, référer le grief à l'arbitrage en informant l'Employeur par écrit.
- 10.05 Un grief contestant une mesure disciplinaire ou un grief qui implique plusieurs salariés est soumis directement à la deuxième étape dans les vingt et un (21) jours de l'imposition de la mesure ou du fait donnant lieu au grief collectif.
- 10.06 Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme, erreur technique ou irrégularité de procédure.
- Les délais prévus au présent article sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief, à moins que les parties conviennent par écrit de les prolonger.
- 10.07 Arbitrage
- Dans les vingt et un (21) jours suivant l'avis d'arbitrage prévu à la clause 10.04, les parties chercheront à s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au ministre du Travail pour qu'il en désigne un.
- 10.08 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre.
- 10.09 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier ni y ajouter quoi que ce soit.
- 10.10 Il est convenu que si un grief n'est pas référé à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de référer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde tout futur renouvellement de l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief, à moins d'indication contraire apparaissant dans un règlement écrit intervenu entre les parties.
- 10.11 L'Employeur ne tente pas de régler un grief sans la présence d'un membre du comité syndical.
- 10.12 Dans les cas de mesure disciplinaire et de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10.13 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et les salariés concernés. Elle devient effective à la date stipulée par l'arbitre ; si aucune date n'est stipulée, les parties demandent à l'arbitre de la préciser.
- 10.14 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfiques, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte. En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 10.15 Toute entente relative au règlement d'un grief est faite par écrit et signée par les parties.
- 10.16 Les salariés requis comme témoins par l'Employeur ne subissent de ce fait aucune perte de salaire. En ce qui a trait aux témoins requis par le Syndicat, ceux-ci sont rémunérés par le Syndicat.
- 10.17 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.
- 10.18 Sur requête du Syndicat, l'Employeur transmet ou donne accès aux documents qu'il peut transmettre et qui concernent le grief.
- 10.19 Arbitrage accéléré
- a) Tout grief peut être déféré à la procédure suivante, en autant que les parties s'entendent par écrit pour le faire. Dans ce cas, le grief suivra la procédure prévue à cette clause.
  - b) La procédure d'arbitrage accélérée est un mécanisme informel et expéditif qui facilite un règlement plus rapide des griefs portant sur l'application de la convention collective.
  - c) Les arbitres appelés à agir dans cette procédure seront déterminés par les parties. Cette sélection doit être faite sur la base que les arbitres doivent être capable d'entendre le litige dans les six (6) mois suivant le déféré.
  - d) Les griefs doivent être déferés à l'arbitrage de la même manière et dans le même délai que la procédure prévue à la clause 10.04.
  - e) Pour les fins de l'audition, les parties ne sont pas représentées par procureur (avocat). Seule une personne de l'Employeur de même qu'un représentant national Unifor peuvent agir à ce titre.
  - f) L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées. L'audition ne doit pas durer plus d'une journée. Si l'une ou l'autre des parties estime le temps d'audition supérieur à une journée, on doit, lorsque l'on mandate l'arbitre, réserver ce nombre de journées en conséquence. À défaut de le faire, et dans le cas d'un dépassement de temps, les argumentations des parties doivent se faire par écrit seulement. On accorde qu'un seul droit de réplique à chaque partie, le cas échéant. Le processus de réplique devra être complété quarante-cinq (45) jours suivant la fin de l'audience.
  - g) Toute objection préliminaire doit être décidée sur le champ ou prise sous réserve sans que cela n'affecte l'audition sur le fond du grief. L'arbitre devra disposer des objections dans la même décision que celle sur le mérite du grief, à moins qu'elles puissent être traitées sur le champ.
  - h) Les parties peuvent être accompagnées de témoins ou de témoins experts qui sont annoncés d'avance à l'autre partie.

- i) Les parties doivent, à cet effet, se rencontrer au moins un (1) mois précédant l'audition dans le but d'échanger une copie de tout document, expertise, preuve vidéo, photographie, etc. qu'elles entendent utiliser lors de l'arbitrage, incluant la jurisprudence et les autorités. Les parties tentent à ce moment de trouver un règlement définitif au grief en question.
- j) Les parties doivent, lors cette rencontre, établir et chercher à s'entendre sur les faits relatifs à chaque grief et soumettre ces derniers à l'arbitre à titre d'admission.
- k) Si, pour quelque raison que ce soit, les parties n'ont pas tenu la rencontre prévue aux paragraphes i) et j) deux (2) semaines précédant l'audition, l'une ou l'autre des parties doit aviser l'arbitre qu'une conférence préparatoire doit être tenue et ce, avant de débiter l'audition du grief.
- l) Cette conférence préparatoire a lieu le plus rapidement possible avant l'audition et a les mêmes objectifs que la rencontre préalable prévue à l'alinéa i). Cependant, le recours à la conférence préparatoire a comme conséquence que les parties doivent déposer sur-le-champ les éléments de preuve, les plaidoiries et les autorités au soutien de leur cause. L'arbitre doit ainsi être en mesure de cerner les questions en litige et de constater les positions des parties.
- m) Suivant cet exercice, l'arbitre doit rendre par écrit un compte-rendu de la conférence précisant l'objet du litige, les points de droit soulevés, les admissions, les objections préliminaires, l'argumentation des parties et le résumé des autorités déposées. L'audition est donc réduite à l'audition des témoins et aux précisions ou répliques d'argumentation
- n) L'arbitre doit motiver sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition.

## Article 11 - Ancienneté

- 11.01 a) Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires aux présentes, le mot « ancienneté » a la signification qui est donnée à la clause 2.05 de la présente convention.
- b) (i) Deux (2) fois par année, l'Employeur remet au Syndicat la liste (version papier et électronique format « Excel » ou son équivalent) de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation ; cette liste comprend les renseignements suivants ;
- Nom ;
  - Adresse et code postal ;
  - Date d'ancienneté générale ;
  - Occupation ;
  - Département ;
  - Numéro de téléphone ;
- (ii) Cette liste, amputée de l'adresse, du code postal et du numéro de téléphone, est affichée sur le babillard de l'établissement. Tout salarié intéressé, délégué ou le Syndicat peut demander la correction de la liste.
- 11.02 L'ancienneté d'un salarié nouvellement embauché s'acquiert au terme d'une période de probation de quatre-vingt (80) jours travaillés, complets ou partiels. Une fois acquise, l'ancienneté du salarié est calculée à partir de sa date d'embauche. Un salarié en période de probation ne peut formuler un grief à l'occasion de son congédiement.

11.03 Pour les nouveaux salariés ayant acquis leur ancienneté à la même date d'embauche, un tirage au sort effectué par l'Employeur en présence d'un membre du comité syndical et des salariés concernés détermine leur ordre d'ancienneté entre eux.

11.04 Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.

11.05 Transfert dans un poste cadre

- a) Un salarié qui accède à un poste cadre permanent hors de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de quatre-vingt (80) jours travaillés, après quoi il la perd. Durant cette période, le salarié paie ses cotisations syndicales.

Durant la période ci-haut mentionnée, le salarié peut être retourné dans son ancienne classification par l'Employeur ou choisir lui-même d'y retourner. Le salarié doit donner un préavis de deux semaines avant de pouvoir réintégrer ses fonctions dans l'unité de négociation. Le cas échéant, il reprend son occupation et son poste qu'il détenait avant son transfert. Cependant, si durant la période de transfert, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment de son retour du transfert, un titulaire ayant moins d'ancienneté. Le salarié peut accéder une (1) seule fois à un poste cadre durant la durée de la présente convention collective.

- b) Dans le cas où l'Employeur doit remplacer temporairement un cadre pour des raisons de maladie, maternité ou paternité, le poste temporaire hors de l'unité peut être offert à un salarié de l'unité et le remplacement dure aussi longtemps que l'absence le nécessite. Au retour de l'absence, le salarié reprend son poste dans l'unité de négociation. Cependant, si durant la période de transfert, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment de son retour du transfert, un titulaire ayant moins d'ancienneté. Durant ce remplacement, le salarié paie ses cotisations syndicales. Le salarié doit donner un préavis de deux (2) semaines avant de pouvoir réintégrer ses fonctions dans l'unité de négociation.
- c) Dans le cas où l'Employeur doit remplacer temporairement un cadre pour des raisons de maladie, maternité ou paternité, le poste temporaire hors de l'unité peut être offert à un salarié de l'unité et le remplacement dure aussi longtemps que l'absence le nécessite. Au retour de l'absence, le salarié reprend son poste dans l'unité de négociation. Cependant, si durant la période de transfert, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment de son retour du transfert, un titulaire ayant moins d'ancienneté. Durant ce remplacement, le salarié paie ses cotisations syndicales. Le salarié doit donner un préavis de deux (2) semaines avant de pouvoir réintégrer ses fonctions dans l'unité de négociation.



- d) Nonobstant les dispositions de la présente clause, durant une période déterminée de six (6) mois par année (janvier à décembre), l'Employeur peut offrir un poste temporaire hors unité en raison d'une augmentation de volume reliée à des contrats déterminés. Durant cette période, le salarié intéressé est transféré comme cadre, mais continue d'accumuler son ancienneté. À la fin du poste temporaire, le salarié reprend son poste dans l'unité de négociation. Cependant, si durant la période de transfert, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment de son retour du transfert, un titulaire ayant moins d'ancienneté. Durant ce remplacement, le salarié paie ses cotisations syndicales.
- e) Il est entendu qu'un salarié syndiqué qui exerce un rôle de superviseur ne sera pas tenu de faire la gestion disciplinaire auprès des salariés syndiqués qu'il supervise.
- 11.06 Un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté continue d'accumuler son ancienneté pendant ses absences pour congé prévu à la convention collective, accident, maladie, lésion professionnelle, suspension disciplinaire, à moins de stipulation contraire dans la présente convention.
- Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans sa classification, au moment de son retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.
- 11.07 Un salarié perd toute son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) Il quitte son emploi chez Swissport Canada Inc. ;
- b) Il est congédié, pourvu que le congédiement n'ait pas été annulé par la procédure de grief ;
- c) Alors qu'il est mis à pied, s'il refuse ou néglige, sans motif valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la date de réception d'un avis de rappel qui lui est adressé par lettre certifiée ou recommandée ou par service de messagerie à sa dernière adresse connue. Un salarié peut refuser un rappel au travail lorsque la durée de ce rappel est inférieure à quatorze (14) jours ;
- d) Il est mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs, s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté, ou pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a douze (12) mois et plus d'ancienneté ;
- e) Il est absent du travail pour trois (3) jours ou plus (jours programmés à l'horaire), sans permission ou sans raison valable dont la preuve lui incombe ;
- f) Il prend sa retraite ;
- g) Lorsqu'un salarié du département de la rampe voit son permis de conduire suspendu, il est mis à pied selon les termes de la présente convention collective et accumule son ancienneté jusqu'à ce que son permis soit réactivé. À ce moment, il est réintégré au travail. Avant de mettre à pied ou durant la mise à pied, l'Employeur fait tout en son possible pour accommoder le salarié dans des tâches du

département de la rampe qui ne nécessite pas de permis de conduire (bagages, dégivrage, etc.). Si la suspension du permis excède treize (13) mois, le salarié perd ses droits d'ancienneté au moment de la suspension.

## Article 12 - Réduction de la main-d'œuvre

- 12.01 a) Lorsque des mises à pied s'avèrent nécessaires dans une occupation, l'Employeur procède d'abord à la mise à pied des salariés en période de probation.

Par la suite, les salariés de l'occupation concernée sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté. Un salarié qui ne peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté générale dans son occupation, peut déplacer dans une autre occupation, dans son

département, un salarié ayant moins d'ancienneté en autant qu'il réponde aux exigences normales de l'occupation. Dans tous les cas de déplacements, le salarié dispose d'une période de familiarisation afin de lui permettre de s'habituer à son nouveau poste de travail et de démontrer qu'il rencontre les exigences normales de la tâche pour occuper ce poste. La période de familiarisation est d'un minimum de cinq (5) jours de travail.

- b) Cependant, si la mise à pied est reliée à la cessation d'une activité, l'abandon d'un service ou à l'abolition de poste sur une base permanente dans un département, le ou les salariés touchés par cette abolition ou les déplacements qui en découlent peuvent faire valoir leur ancienneté générale dans un autre département aux fins de déplacement et ce, uniquement s'il y a perte d'emploi possible. Il est entendu que pour se prévaloir de la présente clause, un salarié doit être compétent à occuper une telle fonction.
- c) Tout salarié qui a complété trois (3) mois de service continu doit recevoir, avant sa mise à pied, un avis d'au moins quatorze (14) jours ou, à défaut, son salaire régulier pour une période égale à celle de la durée, ou de la durée résiduaire, de l'avis auquel il avait droit. L'Employeur fournit au Syndicat une liste des salariés mis à pied, liste qui est mise à jour à toutes les deux (2) semaines, si nécessaire.

- 12.02 L'Employeur s'engage à respecter les dispositions du Code Canadien du travail en matière de licenciement collectif. À cet effet, une fermeture d'un département est considérée aux fins de cette convention comme un licenciement collectif. Dans ce cas, toutes les dispositions du *Code du travail* s'applique à l'exception du préavis de seize (16) semaines qui doit être remis au salarié dès que la décision est connue et ce, sans contrainte, omis les préavis prévus à la clause 12.01.

- 12.03 Un salarié qui supplante (déplace) un autre salarié dans une occupation dont le taux de salaire est inférieur à son occupation reçoit le taux de salaire de sa nouvelle occupation suivant son déplacement.

- 12.04 Aux fins d'application du présent article, les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté préférentielle par rapport aux autres salariés et leur nom est placé en tête de la liste d'ancienneté lors de la mise à pied.

Les membres du comité syndical peuvent utiliser leur ancienneté préférentielle pour déplacer un autre salarié, tel que prévu à la clause 12.01.

## Article 13 - Rappel au travail

- 13.01 Le nom d'un salarié mis à pied est inscrit et maintenu sur la liste de rappel pour une période égale à celle décrite à la clause 11.07 d).
- Lors de son retour au travail, un salarié absent pour congé prévu à la convention collective, maladie, accident ou lésion professionnelle, bénéficie des mêmes privilèges accordés à tout autre salarié en ce qui concerne la mise à pied décrite dans cet article.
- 13.02 Lors d'un rappel, les salariés sont rappelés au travail par ancienneté, par département en autant qu'ils répondent aux exigences normales de l'occupation pour laquelle un rappel est nécessaire. Dans tous les cas de rappel, le salarié dispose d'une période de familiarisation afin de lui permettre de s'habituer à son nouveau poste de travail et de démontrer qu'il rencontre les exigences normales de la tâche pour occuper ce poste. La période de familiarisation est d'un minimum de cinq (5) jours de travail.
- 13.03 Un salarié mis à pied, dont le nom est inscrit sur la liste de rappel et qui, au moment du rappel, est incapable de reprendre son travail à cause de maladie ou d'accident, voit son nom placé sur la liste d'absence. L'absence doit être justifiée par la présentation d'un certificat médical écrit.

## Article 14 - Poste vacant

- 14.01 Un « poste vacant » au sens de la présente convention est un poste dépourvu de son titulaire de façon permanente ou un nouveau poste créé. Avant d'appliquer les dispositions du présent article, l'Employeur doit appliquer les dispositions de l'article 13 au préalable.
- 14.02 a) Tout poste vacant disponible que l'Employeur désire combler est affiché pendant une période de sept (7) jours par l'Employeur au moment où celui-ci est devenu disponible. Durant la période d'affichage, les salariés intéressés doivent présenter leur candidature par écrit ou à l'aide du formulaire prévu à cet effet, le syndicat en sera informé.
- b) Les salariés absents du travail pour congé autorisé, vacances, maladie, accident ou lésion professionnelle, reçoivent une copie de l'affichage à leur dernière adresse connue. Ces salariés ont sept (7) jours suivant la date d'envoi par courrier express pour remettre à l'Employeur leur candidature par écrit.
- 14.03 a) Parmi les salariés ayant posé leur candidature, l'Employeur accorde en premier lieu le poste vacant au salarié qui a le plus d'ancienneté générale et qui rencontre les exigences normales de l'occupation. Le salarié ainsi choisi a droit à une période de formation et d'essai de trente (30) jours travaillés.
- b) Dans la période de formation et d'essai, un salarié peut retourner, à sa demande, à son ancien poste. Il peut également y être retourné à la demande de l'Employeur. Il ne subit de ce fait aucune perte d'avantages ou de privilèges.

- c) Advenant que le candidat choisi ne termine pas sa période de formation ou d'essai, le choix du nouveau candidat s'effectue parmi les autres salariés ayant posé leur candidature pour ledit poste vacant pourvu qu'ils possèdent les exigences normales de l'occupation. Si aucun postulant ne répond aux critères, l'Employeur peut procéder à un nouvel affichage.
- d) Si le candidat choisi, selon les dispositions de l'alinéa a) de cette clause, provient d'un autre département, il continue d'accumuler son ancienneté. Cependant, durant les trente (30) premiers jours travaillés, il ne peut utiliser son ancienneté dans sa nouvelle occupation. À la fin de la période des trente (30) premiers jours travaillés, il retrouve son ancienneté générale totale accumulée et peut l'exercer à nouveau.
- e) Pour les postes vacants de chef d'équipe service aux passagers, il est entendu que la connaissance du système du transporteur est reconnue comme une exigence normale de l'occupation.

14.04 Avant d'embaucher un nouveau salarié, l'Employeur doit respecter la procédure d'ouverture de poste vacant prévue au présent article en considérant les salariés des autres départements.

## Article 15 - Discipline

- 15.01 a) Les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur pour cause juste et suffisante sont la réprimande verbale ou écrite, la suspension et le congédiement. Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur tient compte, notamment mais non limitativement, de la gravité de la faute reprochée, de sa fréquence, ainsi que du dossier du salarié, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. À l'exception d'une faute grave, le principe de la progression des sanctions doit aussi être respecté avant d'imposer des mesures plus sévères.
- b) Le salarié, seul ou accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué, a accès sur demande à son dossier disciplinaire et/ou personnel pendant les heures de travail et ce, sans perte de rémunération. Lorsque le salarié, pour raisons disciplinaires, se voit refuser l'accès aux installations de l'Employeur, il peut autoriser par écrit un membre du comité syndical ou un délégué à consulter son dossier disciplinaire et/ou personnel.
- 15.02 a) Aucune mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en aucun temps, à moins que ledit salarié et le Syndicat en soient avisés en conséquence par écrit dans les quatorze (14) jours travaillés au complet ou en partie par le salarié suivant la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la mesure disciplinaire. L'enquête de l'Employeur est incluse dans ce délai de quatorze (14) jours travaillés par le salarié. Lorsqu'une suspension est appliquée, le début de la période de suspension se situe dans les cinq (5) jours suivant la mesure disciplinaire imposée et en jours consécutifs.
- b) En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical.

- Dans un cas où un salarié signe une lettre de démission, il doit être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical qui agit comme témoin d'un tel geste. Si le salarié envoie sa lettre de démission par la poste, une copie sera remise au Syndicat dans la même journée de sa réception.
- 15.03 Si l'Employeur décide de rencontrer un salarié pour lui imposer une mesure disciplinaire ou dans le cadre d'une enquête pouvant mener à une telle mesure, celui-ci doit être accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué syndical.
- Cette rencontre a lieu pendant les heures de travail et ce, sans perte de rémunération.
- 15.04 Toute mesure disciplinaire dont le salarié et/ou le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peut être mise en preuve lors d'un arbitrage.
- 15.05 Toute mesure disciplinaire donnée à un salarié est annulée et retirée de son dossier et ne peut être invoquée après douze (12) mois, en autant qu'il n'y ait pas eu d'infraction de même nature commise par le salarié pendant cette période.
- 15.06 a) La double sanction ne peut pas être retenue en termes de mesure disciplinaire.
- b) Aucune rétrogradation pour raison disciplinaire n'a lieu pendant la durée de cette convention collective.
- 15.07 Tout avis disciplinaire au sujet duquel un salarié a eu gain de cause par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement est considéré comme étant retiré de son dossier et est remplacé par la mesure qui y a été substituée, le cas échéant.
- 15.08 Le salarié qui signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire le fait à titre d'accusé réception et pour reconnaître qu'il a lu le document et qu'on lui en a remis une copie.

## Article 16 - Santé et sécurité

- 16.01 L'Employeur reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la santé et la sécurité et l'intégrité physique des salariés pendant les heures de travail en conformité avec le *Code canadien du travail* et les lois en vigueur. De plus, l'Employeur s'engage à déployer tous les efforts nécessaires afin d'atteindre de hautes normes en matière de sécurité au travail. Le Syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés.
- Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.
- De plus, l'Employeur et le Syndicat s'engagent conjointement à donner une formation de base en santé et sécurité d'une durée de quatre (4) heures à tous les nouveaux salariés embauchés. Cette formation est rémunérée au taux de salaire applicable et a lieu dans la première semaine de l'embauche.
- 16.02 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un Comité de santé et sécurité qui est composé de deux (2) membres patronaux et de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation. Les membres du comité se nomment deux co-présidents soit un pour les salariés et un pour l'Employeur.

- b) Les fonctions du Comité de santé et sécurité du travail sont celles prévues au *Code canadien du travail*, notamment mais non limitativement :
1. Effectuer, étudier et participer aux rapports d'inspections et s'assurer, le cas échéant, des correctifs à apporter ;
  2. Recevoir les plaintes des salariés et les éléments de solutions que ceux-ci peuvent soumettre pour pallier aux problèmes ;
  3. Participer aux enquêtes internes d'accidents et à la rédaction des rapports et analyses d'accident et/ou d'événements. Les autres membres du comité reçoivent une copie de ces rapports d'enquêtes dans le cas où ils ne participent pas à l'enquête ;
  4. Participer à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et sécurité.
- b) Le Comité de santé et sécurité tient un procès-verbal des procédures du comité conjoint qui doit être adopté à chaque rencontre du comité. Ce procès-verbal est fourni à chaque membre du comité conjoint avec une copie au président du comité syndical dans les dix (10) jours qui suivent l'assemblée.
- c) Le comité se réunit généralement à tous les mois, sauf durant la période estivale et celle des Fêtes. L'Employeur accorde aux représentants syndicaux du Comité de santé et sécurité, une période de temps raisonnable en vue de se préparer à la rencontre du Comité de santé et sécurité.
- d) Les représentants syndicaux du Comité de santé et sécurité, après avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, pourront quitter leur travail, sans perte de rémunération, pendant une durée raisonnable, pour participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur ou pour remplir leurs obligations découlant de la convention collective ou du *Code canadien du travail*.

Lorsqu'un membre du Comité de santé et sécurité est appelé à identifier une situation qui peut être source de danger pour les salariés, la libération de ce dernier se fait le plus rapidement possible après qu'il en ait avisé son supérieur immédiat. Il l'avise alors de l'endroit où il doit se rendre, ainsi que du nom des personnes qui y seront rencontrées. Avant de revenir à son poste de travail, il doit se rapporter à son supérieur immédiat.

16.03 L'Employeur fournit au(x) représentant(s) syndical(aux) du Comité en santé et sécurité tout le matériel nécessaire à leur travail.

16.04 Droit de refus

- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

Les modalités d'application de ce droit sont celles prévues par le *Code canadien du travail* en vigueur

En tel cas, le salarié doit sans délai aviser son supérieur immédiat, l'Employeur ou son représentant.

- b) Lorsque plusieurs salariés refusent d'exécuter du travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous.

Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres salariés, ces salariés sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

L'Employeur peut cependant affecter ces salariés à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux du travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

#### 16.05 Vêtements de travail

L'équipement de protection individuelle est fourni et renouvelé gratuitement (le salarié doit rapporter l'EPI usé ou à défaut, avoir une raison valable de ne pas pouvoir le rapporter) pour tout salarié dont la nature du travail le requiert, tel que déterminé par le Comité de santé et sécurité ou en accord avec les lois et règlements en vigueur.

Si le salarié doit travailler de façon occasionnelle à l'extérieur, celui-ci a à sa disposition des vêtements nettoyés lesquels devront rester dans les locaux de l'Employeur en dehors des heures de travail.

L'Employeur rembourse le coût d'achat des bottes ou souliers de sécurité pour ceux dont le travail l'exige jusqu'à concurrence de cent trente dollars (130 \$) par année sur présentation de reçu. Ces bottes ou souliers doivent être conformes à la norme CSA – Classe 2. Lesdites bottes de sécurité et souliers sont remplacés au besoin.

- 16.06 L'Employeur informe adéquatement les salariés sur les risques reliés à leur travail et assure la formation telle que stipulée dans les lois et règlements. À cet effet, l'Employeur rémunère les représentants syndicaux du Comité de santé et sécurité lors de formations nécessaires à leur rôle au sein du comité.

#### 16.07 Accident de travail et maladie professionnelle

- a) Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle, il ne doit subir aucune perte de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le médecin, l'Employeur défraie le coût du transport aller-retour. Les mêmes conditions s'appliquent en cas d'une rechute, récurrence ou aggravation. Si le salarié est incapable de le faire par ses propres moyens, il est accompagné par un secouriste ou un membre du Comité de santé sécurité et l'Employeur assume les frais de transport aller-retour.
- b) Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail ou maladie professionnelle doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin de son choix ou à l'hôpital ou au bureau de la CSST pour y subir un examen ou un traitement, le coût du transport est défrayé par l'Employeur et le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire. Si le salarié utilise son véhicule, l'Employeur verse la différence monétaire pour le kilométrage excédentaire entre le taux en vigueur et celui remboursé par la CSST.

Lors de contestation, l'Employeur auprès de la révision administrative (RA) ou de la Commission des lésions professionnelles (CLP), le salarié mis en cause et appelé à

comparaître ne subit de ce fait aucune perte de salaire. Advenant une modification de la RA ou de la CLP pour une nouvelle instance, ledit paragraphe s'appliquera à cette dernière.

- c) Lors de son retour au travail suite à une lésion professionnelle, un salarié doit reprendre le poste qu'il occupait au moment de sa lésion et ce, avec tous les avantages et privilèges qu'il aurait eus s'il n'avait pas subi sa lésion, à moins que des changements soient survenus en lien avec l'article 12 ayant pour effet que le salarié n'a plus l'ancienneté pour être dans son occupation.
- d) Lorsqu'un salarié, victime d'un accident de travail ou maladie professionnelle doit reconstruire un représentant de l'Employeur en ce qui a trait à son accident ou à sa maladie professionnelle, il doit se faire accompagner du représentant en santé et sécurité ou, en son absence, d'un membre du comité syndical.
- e) Tous les dossiers médicaux de chaque salarié sont traités de façon confidentielle.

16.08 Le coordonnateur national en santé et sécurité de la section locale 2002 d'Unifor a accès à toutes les aires de travail de l'entreprise de même qu'à tous les salariés couverts par cette convention. Il doit cependant aviser l'Employeur par écrit en précisant la date, l'heure et la raison de la visite.

16.09 L'Employeur fait toutes les démarches nécessaires afin de faciliter le retour au travail suite à une absence médicale couverte par l'assurance salaire ou tout autre organisme gouvernemental dans le but d'accommoder le salarié, en autant que le médecin traitant confirme par écrit la date de retour au travail et les limitations fonctionnelles permanentes. Ces démarches doivent comprendre une étude des tâches en fonction des limitations fonctionnelles, une évaluation des possibilités de modification de poste de travail ou d'aménagement des tâches ou la possibilité de relocaliser dans une autre occupation et doivent être faites en présence du Syndicat.

Les parties peuvent, après entente écrite, déroger aux stipulations de la présente convention collective et établir dans ces cas des conditions particulières de travail.

16.10 Dans tous les cas d'alerte d'orages avec éclairs annoncée par l'aéroport, les salariés ne peuvent travailler sur la rampe et ce, jusqu'à la fin de cette dite alerte, et ce, sans perte de rémunération.

## **Article 17 - Taux de salaire et classifications**

17.01 Toutes les classifications et les taux de salaire sont énumérés à l'Annexe « A » attachée aux présentes et qui en fait partie.

17.02 Chaque salarié est payé au taux de salaire prévu à l'Annexe « A » en lien avec son ancienneté. Les changements salariaux sont faits à chaque date anniversaire d'ancienneté du salarié.

17.03 a) Les salaires sont versés une (1) fois aux deux (2) semaines, par dépôt bancaire, le jeudi suivant la période travaillée, à tous les salariés régis par la présente convention collective.

Les erreurs de cinquante dollars (50 \$) et plus sur la paie sont corrigées dans les quarante-huit (48) heures de la demande de correction de le salarié.



- b) L'Employeur remet aux salariés, avec chaque paie, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes :
- 1) les nom et prénom du salarié ;
  - 2) le nombre d'heures payées en temps régulier ;
  - 3) le nombre d'heures payées en temps supplémentaire ;
  - 4) le taux horaire du salarié ;
  - 5) le montant du salaire brut ;
  - 6) la nature et le montant des retenues opérées ;
  - 7) le montant du salaire net ;
  - 8) les primes;
  - 9) le nombre d'heures accumulées en temps supplémentaire placées dans la banque
  - 10) Fonds de Solidarité ;
  - 11) Les déductions d'assurance collective (avantage imposables) ;
  - 12) le nombre de jours de congés personnels payés accumulés ;
  - 13) le résiduel des congés personnels.

17.04 Si, pendant la durée de cette convention, une nouvelle occupation est établie ou une classification actuelle est modifiée, l'Employeur doit faire parvenir une copie de la description d'emploi ainsi que les exigences normales de l'occupation au Syndicat. Sur requête du Syndicat, des négociations ont lieu afin de s'entendre si l'occupation doit être incluse ou non à l'unité d'accréditation. Si la réponse est positive, les parties doivent s'entendre sur les descriptifs des tâches et les exigences normales de l'occupation dans le but d'intégrer la description d'emploi à l'Annexe « B » de la présente convention. Les parties doivent établir un taux de salaire pour cette occupation.

À défaut d'entente sur le salaire et/ou la description d'emploi, la question peut être soumise à un arbitre par le biais de la procédure de grief prévue à l'article 10.

Le salaire établi ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une date ultérieure. L'Annexe « A » est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant. Il en est de même en ce qui concerne l'Annexe « B » et la description d'emploi.

Le taux de salaire établi par l'Employeur ou convenu par les parties ou décidé par l'arbitre doit tenir compte de l'échelle salariale prévue à la convention collective.

17.05 Les dispositions de l'article 14 de la convention « Poste vacant » s'appliquent à une nouvelle occupation établie par l'Employeur.

- a) Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, effectue du travail dans une occupation mieux rémunérée, il est payé au taux de cette classification ;
- b) Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, effectue du travail dans une occupation moins rémunérée, il est payé au taux de sa classification régulière.

## Article 18 - Horaire de travail

- 18.01 L'Employeur reconnaît que pour ses opérations régulières, il priorise et maximise l'utilisation de personnel temps plein. Lors de la confection des horaires, en fonction des besoins opérationnels, l'Employeur maximise les heures des salariés à temps complet et tente d'éviter les quarts brisés. Les salariés à temps partiel sont utilisés pour combler les besoins opérationnels de l'Employeur.
- 18.02 a) La semaine normale de travail pour un salarié plein temps est d'un minimum de trente-cinq (35) heures et d'un maximum de quarante (40) heures par semaine réparties du vendredi au jeudi. Chaque salarié a droit à une période d'au moins trente minutes rémunérée pour prendre un repas. Cette période est située environ au milieu du quart de travail. Les parties conviennent que les quarts brisés sont utilisés qu'en dernier recours pour les salariés plein temps.
- b) Les quarts de travail utilisés pour les salariés à plein temps pourront être basés sur des journées de sept (7) heures à un maximum de dix (10) heures par jour.
- c) La semaine régulière pour les salariés à temps partiel est d'un maximum de trente-cinq (35) heures. Les salariés à temps partiel sont appelés à effectuer des quarts de travail d'un minimum de trois (3) heures consécutives par jour. Les quarts de travail des salariés à temps partiel sont établis en tenant compte de leur ancienneté.
- d) Pour les salariés temps partiel du département du service à la clientèle, l'Employeur doit prioriser la semaine de travail de cinq (5) jours. Toutefois, si l'Employeur se voit dans l'obligation de programmer une semaine de six (6) jours, il doit automatiquement programmer une semaine de quatre (4) jours. Ce ratio est respecté à chaque fois qu'une semaine de six (6) jours est programmée à l'horaire.
- 18.03 Dans la confection de l'horaire, l'Employeur fait tout en son possible pour permettre que tous les salariés aient droit à deux (2) jours complets et consécutifs de repos par semaine. Ces jours sont déterminés par ancienneté lors de la confection de l'horaire.
- 18.04 Les salariés ont droit à une (1) période de repos rémunérée de quinze (15) minutes par journée régulière de travail.
- 18.05 Pour tous les salariés, il doit y avoir une période de repos d'au moins dix (10) heures entre la fin du dernier quart de travail et le début d'un nouveau.
- 18.06 Les parties maintiennent un comité de programmation des horaires composé de deux (2) représentants des salariés nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité a comme mandat de trouver les meilleures façons de programmer les salariés à l'horaire, en tenant compte des dispositions de la présente convention collective.

Les salariés choisis pour participer aux travaux du comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire pour la durée nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches mais ne dépassant pas un maximum de quatre (4) heures par semaine.

- 18.07 La planification de l'horaire de travail doit débuter au moins deux (2) semaines avant son entrée en vigueur. L'horaire est valide pour une durée de deux (2) semaines à moins de changement dans les horaires des compagnies aériennes. L'Employeur rencontre le comité de programmation des horaires au début du processus bihebdomadaire afin de valider les quarts de travail prévu à l'horaire. Suite à cette rencontre, le processus de sélection débute par l'affichage de l'horaire et la sélection des salariés. Le comité retourne l'horaire final complété au plus tard à douze (12) heures, le jeudi précédant l'entrée en vigueur de l'horaire.
- 18.08 Il est entendu que le comité a pour mandat notamment de s'assurer que l'horaire ne contient pas plus d'un quart brisé par jour par salarié et que les quarts de travail à plein temps et en continu sont maximisés. Ils peuvent aussi soumettre des recommandations quant aux nombres d'horaires à temps plein et à temps partiel disponibles.
- 18.09 Les horaires de travail ne peuvent être modifiés sans le consentement des membres syndicaux du comité de programmation des horaires et de l'Employeur. Si des salariés échangent leur quart de travail de façon sporadique, ils doivent obtenir une autorisation de l'Employeur afin de s'assurer que les qualifications sont maintenues. Si ces changements sont sur une base récurrente, les salariés doivent aviser le comité de programmation et l'Employeur des horaires.

## Article 19 - Temps supplémentaire

- 19.01 Heures supplémentaires – La rémunération des heures supplémentaires se fait comme suit :
- a. Toutes les heures supplémentaires autorisées travaillées sont rémunérées à une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal de l'employé.
  - b. i. Les heures travaillées à temps plein ou à temps partiel qui dépassent 8 heures au cours d'une journée ou, dans le cas d'un quart prévu de plus de 8 heures, toute période de travail dépassant la durée du quart prévu, ou :
    - ii. Les heures travaillées à temps plein ou à temps partiel qui dépassent 40 heures au cours d'une semaine.
- Indépendamment des alinéas (i) et (ii), les quarts prévus et les échanges de quarts sont rémunérés au taux normal.
- 19.02 Si un salarié effectue du temps supplémentaire dans un niveau supérieur au sien, son taux de salaire régulier est augmenté au niveau supérieur pour les fins du calcul de son temps supplémentaire.
- 19.03 Le salarié qui effectue du temps supplémentaire bénéficie d'une période de repos d'au moins quinze (15) minutes payées, s'il est prévu qu'il doit effectuer plus de deux (2) heures de temps supplémentaire. Cette période doit être prise à l'intérieur des deux (2) heures de temps supplémentaire. Au cas où la période de repos de quinze (15) minutes ne pourrait être prise pendant le temps supplémentaire, les quinze (15) minutes seront payées en plus du temps supplémentaire.

19.04 Un salarié rappelé au travail après avoir quitté les locaux de l'Employeur est payé au taux en temps supplémentaire, mais cette rémunération ne peut être inférieure à trois (3) heures de salaire à taux et demi.

19.05 Lorsque du temps supplémentaire est nécessaire et non prévu, l'Employeur l'offre de façon volontaire par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui sont sur les lieux du travail et qui sont capables de faire le travail concerné. Si le nombre de volontaires n'est pas suffisant pour combler les besoins, l'Employeur oblige alors les salariés ayant le moins d'ancienneté à effectuer ces heures dans ce cas, le temps requis sera payé en temps supplémentaire.

Si le temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur peut l'offrir par ancienneté aux salariés qui sont capables de faire le travail concerné, qu'ils soient au travail ou non.

19.06 Banque de temps

a) Tous les salariés qui le désirent peuvent accumuler leur temps supplémentaire, pour un maximum de quatre-vingts (80) heures, dans une banque de temps. Le salarié doit aviser l'Employeur de son choix en remplissant le formulaire « Heures en banque ». Ce formulaire est à remplir une fois par année soit pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. À la fin de cette période, les heures banquées non utilisées sont payées au salarié sur la paie qui suit la fin de la période d'accumulation.

19.07 Banque de temps

a) Tous les salariés qui le désirent peuvent accumuler leur temps supplémentaire, pour un maximum de quatre-vingts (80) heures, dans une banque de temps. Le salarié doit aviser l'Employeur de son choix en remplissant le formulaire « Heures en banque ». Ce formulaire est à remplir une fois par année soit pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. À la fin de cette période, les heures banquées non utilisées sont payées au salarié sur la paie qui suit la fin de la période d'accumulation.

b) Le temps ainsi accumulé est comptabilisé de la façon suivante :

1. Chaque heure accumulée en temps supplémentaire donne un crédit de 1,5 heure dans sa banque.
2. Toutes les heures en banque sont rémunérées au taux en vigueur au moment où le crédit a été gagné, indépendamment des hausses de salaire qui surviennent entre-temps.

c) Un salarié peut utiliser les heures de sa banque pour :

1. Obtenir un congé à l'intérieur de son horaire régulier. Dans ce cas, le salarié doit aviser l'Employeur quatorze (14) jours à l'avance ou moins si l'Employeur y consent.
2. Comblent les heures manquantes au cours d'une semaine donnée pour que sa rémunération atteigne un maximum de quarante (40) heures. Dans ce cas, le salarié doit soumettre sa demande avant la date limite de soumission des temps de paie.
3. En aucun cas, les heures mises dans la réserve d'heures ne peuvent être utilisées pour avoir priorité sur d'autres salariés en matière de congé annuels et jour férié.

4. Les heures accumulées en banque ne peuvent en aucun cas être payées en heures supplémentaires.

d) Les salariés sont rémunérés pour toutes les heures contenues dans leur réserve d'heure au taux en vigueur au moment où les heures sont mises en banque peu importe qu'il y ait eu changement de taux ultérieurement.

## Article 20 - Congés fériés

20.01 a) Le 1<sup>er</sup> janvier ;

Le vendredi de Pâques ;

La Fête des Patriotes ;

La Fête nationale du Québec ;

La Confédération ;

La Fête du travail ;

L'Action de Grâce ;

Le Jour du souvenir ;

Le 25 décembre ;

Le 26 décembre ;

b) Si un jour férié survient durant la période de vacances d'un salarié ou lors d'un congé autorisé, le salarié doit déplacer le jour férié immédiatement après cette période de congé.

c) Si le congé férié survient durant une journée ou le salarié n'est pas à l'horaire, il a droit à la rémunération de ce congé férié à raison de huit (8) heures à son taux horaire normal en sus de ces heures travaillées cette semaine-là.

d) Si le salarié est programmé à l'horaire lors d'un jour férié, il reçoit, en plus de la rémunération prévue à la clause 19.01 pour ses heures travaillées, une rémunération supplémentaire de huit (8) heures à son taux horaire normal en guise de congé compensatoire.

20.02 a) Les salariés à temps partiel reçoivent comme rémunération pour les jours fériés le salaire qui correspond au nombre d'heures obtenu en divisant les heures totales travaillées au cours des trente (30) jours précédant la date du jour férié par le nombre de jour travaillés, et ce, pour chacun des congés prévus à l'article 20.01, sous réserve de la *Loi sur la Fête nationale du Québec*.

c) Chaque salarié comptant plus de trente (30) jours de service continu est admissible aux paiements des congés fériés prévu aux présents articles. Un salarié n'ayant pas trente (30) jours de service continu n'a pas droit aux paiements des jours fériés, mais s'il est tenu de travailler le jour férié, il a droit, pour les heures travaillées, au paiement prévu à l'article 19.01.

Si un salarié mis à pied moins de sept (7) jours précédents un jour férié ou est rappelé au travail dans les sept (7) jours suivant un jour férié ne perd pas le droit au bénéfice du présent article. Il a alors droit uniquement au paiement du jour férié.

## Article 21 - Allocations et primes

- 21.01 Une prime de cinquante cents (0.50\$) de l'heure est accordée au salarié qui effectue des heures entre 18h00 et 23h59 et une prime de soixante-quinze cents (0.75\$) de l'heure est accordée au salarié qui effectue des heures entre 00h00 et 05h59.
- 21.02 Les heures effectuées en temps supplémentaire sur un autre quart de travail sont admissibles à un changement de prime aux fins d'application de la clause 21.01.
- 21.03 L'utilisation du véhicule personnel aux fins de déplacements professionnels doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'Employeur. Dans ce cas, le salarié a droit à une allocation aux kilomètres basée sur celle établie par *Revenu Canada* tous les ans.
- 21.04 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler à l'extérieur de l'établissement dans l'exercice de ses fonctions et sur demande de l'Employeur, il est rémunéré selon la convention collective actuelle à l'exception des temps de repas et de repos. Pour les fins d'application de cette clause, sont rémunérées, au taux applicable, toutes les heures qui dépassent le temps de trajet du salarié de chez lui à son lieu de travail habituel jusqu'à son arrivée à l'hôtel, le cas échéant, ou à l'endroit prévu si le séjour ne nécessite pas de nuitée.
- 21.05 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler à l'extérieur de l'établissement dans l'exercice de ses fonctions et sur demande de l'Employeur, l'Employeur lui rembourse toutes dépenses raisonnables (transport, logement, stationnement) sur présentation de pièces justificatives.
- 21.06 Lors de séjour à l'extérieur, un per diem quotidien de soixante dollars (60 \$) (en devise ajustées à la destination) est octroyé au salarié pour les frais de repas. Le per diem quotidien sera de cinquante-cinq dollars (55\$) si le déjeuner est inclus.

## Article 22 - Vacances payées

- 22.01 La période de référence pour le calcul de l'indemnité des vacances est du 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente au 31 décembre de l'année précédente.
- 22.02 Si une absence pour cause de maladie, d'accident ou lésion professionnelle a pour effet de réduire le montant de congé annuel auquel le salarié aurait normalement eu droit, s'il avait été au travail, le salarié a droit au montant le plus élevé des deux calculs suivants :
1. Les gains bruts totaux annuels multipliés par le pourcentage applicable en fonction de ses années de service et prévu à la convention collective ;
  2. Les gains bruts totaux annuels du salarié, divisés par le nombre de semaines travaillées durant l'année de référence.
- 22.03 Tout salarié qui, à la fin de la période de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu, a droit à un (1) jour de vacances par mois de service, à raison de quatre pourcent (4 %) de son salaire jusqu'à concurrence de dix (10) jours de vacances. Pour les salariés qui ont plus d'un (1) an de service, les vacances auxquelles ils ont droit sont les suivantes :

---

1 an à 4 ans	10 jours	4 % du salaire
5 ans à 9 ans	15 jours	6 % du salaire
10 ans et plus	20 jours	8 % du salaire

- 22.04 Le nombre de semaines de vacances prévues à la clause 22.03 est fractionnable en jours à la demande du salarié. Dans ce cas, le montant payable à titre de paie de vacances est équivalent à la fraction de pourcentage correspondant à une (1) journée de vacances (ex : pour un salarié de cinq (5) ans d'ancienneté, une (1) journée correspond à (0,4 %).
- 22.05 Tout salarié prenant des semaines complètes de vacances sont rémunérées en fonction du pourcentage indiqué à la clause 22.03 basé sur les gains brut totaux, qui incluent la rémunération des vacances reçues l'année précédente.
- 22.06 L'Employeur affiche les droits de vacances des salariés. Le choix des vacances est accordé par ordre d'ancienneté générale dans chaque département.

Les salariés seront appelés à donner leur choix de vacances à compter du 1<sup>er</sup> février de l'année courante. Advenant qu'un salarié ne fasse pas connaître son choix dans le délai qui lui sera accordé (maximum de 48 heures), il ne pourra pas se servir de son ancienneté pour réclamer une période de vacances et il devra accepter les périodes disponibles.

Ce sera la responsabilité de l'Employeur de convoquer les salariés au bureau de l'Employeur, par ancienneté, pour leur faire choisir leur période de vacances et la confirmation finale de l'Employeur doit être donnée au maximum le 15 avril de chaque année.

Il est de la responsabilité du salarié d'être disponible au moment de son choix de vacances. Dans le cas qu'un salarié n'est pas disponible (ex. vacances hors du pays, etc.), le salarié a la responsabilité d'aviser l'Employeur par écrit ou de déléguer à un autre salarié son choix de vacances. Dans le cas que le salarié délègue à un autre salarié, il devra en aviser par écrit l'Employeur et le Syndicat. À défaut de contacter l'Employeur, le salarié choisira ses vacances à son retour, selon les semaines de vacances disponibles.

Il est entendu qu'il n'y a jamais plus de dix pourcent (10 %) des salariés à temps plein et dix pourcent (10 %) des salariés à temps partiel d'un département en vacances en même temps. Ce ratio peut être dépassé si l'Employeur y consent, compte tenu des besoins opérationnels. Le ratio est arrondi au nombre inférieur si le dix pourcent (10 %) est égal ou inférieur à ,49 et au nombre supérieur, s'il est égal ou supérieur à ,50.

Au 1<sup>er</sup> mai, l'Employeur affiche l'horaire des vacances des salariés.

- 22.07 Un salarié qui n'a pas remis son choix de vacances aux dates prévues ne peut pas invoquer son ancienneté pour déplacer la période de vacances choisie d'un autre salarié.
- 22.08 L'indemnité de vacances est versée selon la séquence normale de paie prévue à la clause 17.03.
- 22.10 Lorsqu'un salarié quitte définitivement l'Employeur, il a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ et non encore utilisés selon les vacances établies au présent article.

- 22.11 Le salarié qui est absent, dû à un congé de maladie, accident ou lésion professionnelle, peut choisir sa période de vacances selon son ancienneté générale, en autant qu'il ait un certificat médical prévoyant son retour au travail avant la période ainsi choisie et qu'il remette à l'Employeur une copie du certificat médical au moment où il donne son choix de vacances à l'Employeur.
- 22.12 Si un salarié est en absence maladie durant la période fixée pour ses vacances annuelles, il doit reporter, après entente avec l'Employeur, la prise de ses vacances annuelles. Pour le salarié ayant plus de deux (2) semaines de vacances annuelles, ce dernier peut, dans le cas de maladie, choisir de se faire rémunérer les semaines de vacances supplémentaires. Si le salarié devient apte au travail plus de douze (12) mois après la fin de la période de référence, ses vacances lui sont payées et non reportées.

## Article 23 - Congés spéciaux

### 23.01 Congé de deuil

Un salarié a droit à trois (3) jours de congé avec rémunération à l'occasion du décès d'un proche de la famille immédiate. Ces jours de congés doivent être pris dans les sept (7) jours qui suivent le décès. Le salarié doit présenter un certificat pour bénéficier de ce congé.

Au fin d'application de cette clause, on entend par famille immédiate son époux ou conjoint de fait, son père, sa mère (et leur conjoint), ses enfants et ceux de son époux ou conjoint de fait, ses petits-enfants, ses frères, ses sœurs, ses grands-parents, le père et la mère de son époux ou conjoint de fait et leur époux ou conjoint de fait, la belle-mère, le beau-père, les beaux-frères, les belles-sœurs du salarié et comprend tout membre de la famille qui réside chez le salarié ou chez qui le salarié réside.

Sur demande et pour des raisons particulières, un salarié peut déplacer une (1) ou plusieurs de ces journées à une date convenue avec l'Employeur dans le cas où les funérailles n'ont pas lieu dans la période mentionnée ci-haut ou si les funérailles ont lieu à l'extérieur de la province ou du pays.

Dans le cas de décès de l'époux ou du conjoint de fait, des parents, d'un frère ou d'une sœur ou de ses enfants ou de l'un de ses petits-enfants, un salarié a droit à deux (2) jours de plus sans rémunération à titre de congé de deuil.

### 23.02 Congés personnels payés

- a) Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à quatre (4) journées avec paie appelées « congés personnels payés » non cumulatifs pour chaque année de la convention collective.
- b) « Perfect attendance »:
  - i) Tout salarié bénéficie d'une journée de congés personnels payée par trimestre à condition de n'avoir eu aucun retard et aucune absence non-justifiée au cours de ce trimestre. Les congés non utilisés durant l'année sont payés sur la prochaine période de paie après le 31 décembre.



- ii) Effectif le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tout salarié bénéficie d'une journée supplémentaire de congés personnels payée par année à condition de n'avoir eu aucun retard et aucune absence non-justifiée au cours de l'année précédente.
- c) Si un salarié n'a pas utilisé ses « congés personnels payés » et/ou ses « perfect attendance », l'Employeur lui paie, dans les vingt et un (21) jours suivant la fin de la première période de paie de la nouvelle année civile. Le montant des congés personnels payés non utilisés à son taux régulier au moment de l'acquisition.
- d) Les congés personnels payés tels que décrits à la clause 23.02 a) et 23.02 b) peuvent être utilisés par les salariés au fins suivantes :
  - i) En cas de maladie ou d'accident à condition d'informer l'Employeur le plus rapidement possible, qu'il est malade et ne peut se rendre à son travail ;
  - ii) Pour des raisons personnelles, en autant que le salarié ait fait sa demande au moins cinq (5) jours à l'avance par écrit à son supérieur immédiat.
  - iii) En toutes autres circonstances sur entente entre l'Employeur et le salarié.

Les congés personnels payés et les « perfect attendance » sont accordés par ancienneté.

### 23.03 Naissance ou adoption

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant. Les trois (3) premières journées d'absences sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent la naissance de l'enfant.

Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible.

23.04 Tout salarié qui est assigné et se présente à des fonctions de juré ou qui est cité à comparaître comme témoin devant une Cour de justice dans une cause dans laquelle il n'est pas partie, est payé par l'Employeur pour chacune des journées entièrement ou partiellement passées à l'exercice desdites fonctions, si le salarié avait autrement été appelé à travailler pour l'Employeur, selon son horaire de travail et qu'il ne travaille pas, à raison d'un montant égal à la différence entre sa rémunération régulière et l'indemnité quotidienne de juré versée par la Cour (à l'exception des allocations de transport en remboursement de ses dépenses).

23.05 Lors d'élections fédérales, provinciales ou municipales, l'Employeur convient d'accorder aux salariés le temps nécessaire pour exercer leur droit de vote selon les modalités et les conditions établies aux lois fédérales, provinciales ou municipales applicables selon le cas.

23.06 L'Employeur peut accorder un congé sans solde pour raisons personnelles à tout salarié ayant acquis des droits d'ancienneté et qui en fait la demande. Cette demande doit être acheminée à l'Employeur par écrit, copie au Syndicat, au moins un (1) mois avant le début dudit congé ou moins, si l'Employeur y consent, ou si des évènements empêchent le salarié de donner ce délai. Il est entendu que ce congé ne sera pas accordé pour l'essai d'un emploi chez un nouvel Employeur.

Lorsqu'il est autorisé, un tel congé est d'une durée minimale d'une (1) semaine et d'une durée maximale de six (6) mois. Dans le cas d'un congé sans solde pour études, la durée du congé peut être augmentée sur entente entre les parties.

Le salarié en congé sans solde autorisé peut retourner au travail avant l'expiration de son congé en autant qu'il y ait du travail disponible dans son occupation et le Syndicat en est aussitôt informé. Durant une période de congé sans solde, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et de bénéficier des avantages sociaux de l'Employeur.

## Article 24 – Congé de maternité/paternité/parental

- 24.01 La salariée enceinte qui a complété six (6) mois consécutifs d'emploi avec l'Employeur a droit à un congé sans solde pour maternité d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines continues, débutant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date effective de l'accouchement. La salariée doit produire un certificat médical attestant de sa grossesse.
- 24.02 Un(e) salarié(e) qui a complété six (6) mois consécutifs d'emploi avec l'Employeur peut se prévaloir d'un congé parental lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé est d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines et doit être pris à compter de la naissance ou de l'adoption de l'enfant (jour où l'enfant est confié à la (au) salarié(e)).
- 24.03 Le ou la salarié(e) qui désire se prévaloir des congés prévus aux alinéas précédents doit aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son congé et indiquer la durée prévue de son congé. Le (la) salarié(e) peut, par suite de cet avis, modifier la durée des congés en avisant l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date de retour prévu.
- 24.04 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.
- Le (la) salarié(e) avise son Employeur le plus tôt possible du moment où il (elle) devra s'absenter.
- 24.05 À la fin du congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le (la) salarié(e) dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il (elle) aurait eu droit s'il (si elle) était resté(e) au travail.
- Si le poste du (de la) salarié(e) n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il (elle) aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il (si elle) avait alors été au travail.
- 24.06 Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus le (la) salarié(e), s'il (si elle) était demeuré(e) au travail, celui-ci (celle-ci) conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

## Article 25 - Sécurité sociale

### 25.01 Assurance-groupe

L'Employeur s'engage à maintenir exactement les mêmes protections pour toute la durée de la présente convention collective à moins, que d'un commun accord, les parties décident d'y apporter des modifications. Un résumé des bénéfices se trouve à l'annexe « E » de cette convention.

25.02 L'Employeur est le seul preneur et signataire du contrat d'assurance. Cependant, l'Employeur s'engage à remettre au Syndicat, sur demande de celui-ci, une copie des documents suivants :

- Contrat d'assurance collective ;
- Résultats d'utilisation du programme au cours de la dernière année et/ou des années précédentes (primes payées/ prestations) ;
- Profil des réclamations payées par types de soins en assurances soins médicaux et hospitaliers et soins dentaires ;
- Historique de la tarification des trois (3) dernières années ;
- Copie de l'analyse des soumissions et du cahier des charges, s'il y a lieu.

25.03 Après douze (12) mois de service continu, l'Employeur paie pour chaque salarié éligible les avantages énumérés dans le tableau de l'annexe « E ».

25.04 Les salariés à temps plein sont admissibles sans condition à l'assurance collective. Les salariés temps partiel faisant moins de trente (30) heures de travail au cours d'une semaine ne sont pas éligibles au plan d'assurance-groupe. Pour fins de calcul, la moyenne est établie à chaque 1<sup>er</sup> juin de chaque année en tenant compte de la moyenne des heures effectuées au cours des douze (12) derniers mois précédant cette date. Toutes les heures en vacances, maladie ou accident ou congé prévus à la convention collective sont comptabilisés comme si le salarié avait travaillé pour le calcul de la moyenne. À titre de référence, on utilise les heures du salarié qui a le rang d'ancienneté juste sous le salarié pour fixer le nombre d'heures. Si un salarié ne maintient pas sa moyenne, il perd le droit aux assurances collectives pour l'année à venir.

25.05 Lors de son adhésion au régime d'assurance collective, l'Employeur distribue à chaque salarié un dépliant qui décrit les dispositions du régime. De plus, dix (10) copies de ce dépliant sont remises au Syndicat. Les salariés sont informés des modifications apportées au régime, le cas échéant.

### 25.06 Régime de retraite

L'Employeur offre aux salariés qui le désirent la possibilité de contribuer au Fonds de Solidarité.

Pour les salariés qui possèdent plus de deux (2) ans de service continu et qui contribuent au Fonds de Solidarité. Pour chaque dollar investi par le salarié, l'Employeur déposera un dollar (1 \$) dans le compte du salarié pour un maximum de deux pourcent (2 %) du salaire de base du salarié. Pour les salariés qui possèdent trois (3) ans et plus de service continu, le maximum sera de trois pourcent (3%).

## Article 26 - Uniformes

26.01 Un salarié qui a complété sa période de probation, l'Employeur fournit gratuitement les vêtements suivants et les remplace gratuitement au besoin et ce, sur présentation de l'article devant être remplacé :

- Agent de service à la clientèle :
  - 5 chemises ;
  - 4 pantalons et/ou jupes ;
  - 2 vestons ;
  - 2 foulards ou cravates ;
  - 1 manteau pour les agents qui travaillent à l'extérieur (le pont)
- Agent de rampe ;
  - 5 chemises ;
  - 5 pantalons long ou cours ;
  - 1 manteau trois dans un (1 par 3 ans) ;
  - 1 vêtement de pluie ;

Tout nouveau salarié reçoit un uniforme partiel à l'embauche et la balance de l'uniforme complet après la période de probation terminée.

Lorsqu'un salarié quitte l'Employeur, il est tenu de retourner son uniforme auprès de l'Employeur dans les sept (7) jours après la fin de son dernier quart de travail. Si un

salarié ne retourne pas l'uniforme en totalité, chaque item manquant devra être remboursé selon les règles suivantes :

- Item ayant été reçu moins de six (6) mois du dernier quart de travail : cent pourcent (100%) du coût ;
- Item ayant été reçu entre six (6) et douze (12) mois du dernier quart de travail: cinquante pourcent (50%) du coût ;
- Item ayant été reçu plus de douze (12) mois du dernier quart de travail = : zéro pourcent (0%) du coût.

Les sommes seront retenues sur la dernière paie du salarié.

Sur approbation préalable, l'Employeur rembourse le coût des altérations apportées à l'uniforme par un couturier sous présentation de pièces justificatives.

## Article 27 - Dispositions diverses

27.01 L'Employeur doit fournir un exemplaire de cette convention (format de poche) à chaque salarié et à l'embauche de nouveaux salariés. Vingt-cinq (25) copies sont remises au Syndicat suivant la signature de la présente convention collective. Ces copies sont distribuées sous forme de brochure et en format de poche.

27.02 Toute communication ou document envoyés au Syndicat en vertu de la présente convention sont remis au président du comité syndical, avec copie à l'adresse suivante:

Unifor  
5000, boulevard des Gradins, bureau 275  
Québec (Qc) G2J IN3

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du Syndicat.

- 27.03 Toute communication ou document ainsi donnés conformément à la présente convention sont censés avoir été donnés et reçus le jour ouvrable qui suit celui où ils sont déposés à la poste.
- 27.04 L'Employeur et le Syndicat peuvent utiliser le fax ou le courriel lors de leurs communications écrites. Les parties reconnaissent la légalité des documents ainsi échangés.
- 27.05 Tout salarié est responsable de fournir au service des Ressources humaines de l'Employeur et de maintenir à jour ses coordonnées comportant son adresse, numéro de téléphone et situation familiale pour impôts.
- 27.06 Aucune convention particulière entre l'Employeur et un salarié concernant les conditions de travail prévues à la convention collective n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 27.07 Législation supérieure à la convention
- Il est entendu que tous et chacun des articles de la convention collective qui pourraient aller à l'encontre d'une loi d'ordre fédéral deviennent automatiquement nuls et sans valeur sans affecter la validité des autres articles. Si par ailleurs l'une de ces lois d'ordre publique avait pour effet d'apporter une bonification à l'objet visé par un article de la convention collective, celui-ci s'en trouve automatiquement amendé *mutatis mutandis*.
- 27.08 Tout formulaire, registre ou rapport utilisés dans le cadre de l'application de la présente convention collective sont assujettis à l'accord des deux parties.
- 27.09 L'Employeur fournit à ses salariés l'équipement jugé nécessaires à l'accomplissement de leur travail.
- 27.10 L'Employeur donne à tous les salariés de retour d'une absence pour raisons médicales, congés sans solde ou activités syndicales conformément à la présente convention collective, la formation structurée et l'entraînement nécessaires pour accomplir les tâches de son occupation qu'il n'aurait pas eus durant son absence.
- 27.11 Toutes les annexes et les lettres d'entente incluses à la convention collective en font partie intégrante et sont soumises à la procédure de griefs en cas de désaccord.
- 27.12 L'Employeur accepte de fournir une place de stationnement à tout salarié travaillant à l'Aéroport Jean-Lesage de Québec.

L'Employeur acquittera cent pourcent (100 %) des frais de stationnement pour tout salarié qui travaille exclusivement pour l'Employeur à l'Aéroport Jean-Lesage de Québec. Dans le cas d'un salarié qui travaille pour deux (2) ou plusieurs sociétés à l'Aéroport Jean-Lesage de Québec, l'Employeur n'assumera pas les frais de

stationnement, à moins que le salarié ne démontre, en fournissant une preuve tangible, qu'aucune autre société ne prend à sa charge les frais de stationnement.

Le salarié devra retourner son permis de stationnement et la CIZR à l'Employeur au moment de sa fin d'emploi ou au plus tard dans les 7 jours après la fin de son dernier quart de travail, à défaut de quoi l'Employeur pourra déduire les montants prévus à cet effet sur la dernière paie du salarié, la preuve de ces montants incombe à l'Employeur.

## Article 28 - Durée et renouvellement de la convention

- 28.01 La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2018 et se termine le 31 mai 2021.
- 28.02 Durant les quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 28.03 Si un avis est donné conformément à la clause 28.02, les deux (2) parties se rencontrent, en autant que possible dans les vingt (20) jours suivant l'avis ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, afin de commencer les négociations.
- 28.04 Si un avis est donné conformément à la clause 28.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de sa date d'expiration jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out. Si les parties n'ont pas recours à leur droit de grève ou de lock-out lors de l'acquisition de leur droit ou ultérieurement, la présente convention est intérimaire jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

**ET LES PARTIES ONT SIGNE**, à Québec, ce \_\_\_\_ octobre 2018

**SWISSPORT CANADA INC.**

**UNIFOR**

\_\_\_\_\_  
Louis-Philippe Charland  
Vice-Président, Ressources Humaines

\_\_\_\_\_  
François Gignac  
Représentant National

\_\_\_\_\_  
Abdelkrim Bendahou  
Directeur général, YQB Swissport

\_\_\_\_\_  
Josée Genois  
Adjointe de la présidente de la section  
locale 2002

\_\_\_\_\_  
Beata Belfer  
Conseillère en relations de travail

\_\_\_\_\_  
Mario Gréaux  
Président district 474 - Unifor

**ANNEXE « A »****TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS**

<b>Département</b>	<b>Occupation</b>
<i>Service aux passagers</i>	Agent services aux passagers
	Agent aux bagages
	Agent aux opérations
	Chef d'équipe - services aux passagers
<i>Ramp e</i>	Agent Rampe
	Agent de dégivrage
	Chef d'équipe - Rampe

La progression salariale pour les salariés à temps plein et temps partiel est la suivante et s'effectue en tenant compte du service continu. Le changement de taux est applicable à chaque date anniversaire d'embauche :

<b>Embauche</b>	<b>13.50\$</b>
<b>Après 12 mois</b>	<b>14.00\$</b>
<b>Après 24 mois</b>	<b>14.50\$</b>
<b>Après 36 mois</b>	<b>15.00\$</b>
<b>Après 48 mois</b>	<b>15.50\$</b>
<b>Après 60 mois</b>	<b>16.60\$</b>

Si un salarié se retrouve hors échelle dû au fait que son salaire est plus élevé que le taux de salaire prévu à la présente annexe, il reçoit un montant forfaitaire équivalent à 2,50 % de son taux horaire et ce, pour chaque heure régulière de travail comprenant également les heures de formation, de vacances et les congés fériés statutaires. Ce montant forfaitaire est versé en même temps que la paie régulière à la date anniversaire d'embauche du salarié. Les salariés qui atteignent le niveau le plus élevé de la grille salariale ont droit, après douze (12) mois dans ce niveau depuis leur date anniversaire, au même forfaitaire que les salariés hors échelle. Seuls les salariés actifs au travail reçoivent ce montant forfaitaire. Pour les salariés non-actifs, ils le reçoivent à leur retour au travail.

**PRIMES**

Les salariés qui occupent les postes suivants se voient octroyer une prime par heure travaillée pour leurs fonctions :

<b>Agent aux opérations</b>	1,00 \$ / heure
<b>Agent aux opérations sénior</b>	1,50 \$ / heure
<b>Chef d'équipe – service aux passagers</b>	2,00 \$ / heure
<b>Agent de dégivrage*</b>	1,00 \$ / heure
<b>Chef d'équipe - rampe</b>	2,00 \$ / heure
<b>Agent principal (In charge) United</b>	3,00 \$ / heure
<b>Nettoyage</b>	1.00\$ / heure (arrondi à l'heure)

La prime est versée uniquement pour les heures travaillées dans l'occupation en question.

\*Agent dégivrage recevra la prime pour toutes les heures du quart de travail de dégivrage

## **ANNEXE « B »**

### **DESCRIPTIONS D'EMPLOIS**

#### **Agent aux services passagers**

1. Fournit l'information au public et répond au téléphone suivant les politiques énoncées par l'Employeur aérien et/ou l'Employeur.
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. Utilise les systèmes informatiques, les télécopieurs de l'Employeur et ceux de nos clients.
6. Effectue la recherche de bagages et les tâches connexes, en suivant la procédure établie par l'Employeur ou le client.
7. Effectue certaines tâches de masse et centrage, en suivant la procédure établie par l'Employeur ou le client.
8. Effectue les tâches reliées à la billetterie et de caissier, en suivant la procédure établie par l'Employeur ou le client.
9. Effectue les tâches d'agent de réservations et les tâches connexes, en suivant la procédure établie par l'Employeur ou le client.
10. Rapporter tous incidents au Chef d'équipe - service aux passagers.
11. Remplit le rapport d'incidents ou d'accidents lorsque requis.
12. Effectue le traitement des passagers en transit ou en correspondance.
13. S'occupe des passagers à mobilité réduite ou avec des besoins spéciaux.
14. Transporte et utilise une radio au besoin.
15. Est responsable de suivre et demeurer à jour dans ses formations Web.
16. Nettoie l'intérieur des avions si nécessaire.

#### **Agent aux bagages**

1. Effectue toutes les tâches d'un agent service aux passagers, selon les besoins opérationnels, en plus de celles-ci.
2. Effectue la recherche de bagages et les tâches connexes, en suivant la procédure établie par l'Employeur ou le client.
3. Doit réussir les formations bagages de l'ensemble des compagnies aériennes.
4. Est responsable de suivre et demeurer à jour dans ses formations.
5. Doit maîtriser la langue anglaise.



---

### **Chef d'équipe – Service aux passagers**

1. Effectue toutes les tâches d'un agent service aux passagers en plus de celles-ci.
2. Effectue les communications avec les compagnies aériennes.
3. Effectue l'inventaire de la marchandise fournie par la compagnie aérienne.
4. Rédige des rapports reliés aux ventes effectuées aux comptoirs.
5. Effectue les commandes de matériel nécessaires.
6. Émet des mémos sur les politiques des compagnies aériennes en collaboration avec le responsable du service aux passagers.
7. Prépare les dépôts d'argent.
8. Effectue la planification des horaires de vols et transmet l'information aux personnes responsable de l'élaboration des programmes.
9. Doit rapporter tout incident relié au traitement des passagers.
10. Doit s'assurer que les rapports d'incidents ou accidents sont remplis lorsque requis.
11. Est responsable de suivre et demeurer à jour dans ses formations Web.
12. Rapporte tous incidents au Superviseur du service à la clientèle et/ou à l'agent des opérations.
13. En cas de retard, quel qu'il soit, coordonner avec l'agent des opérations.

### **Agent aux opérations**

1. Transmet et répond aux besoins du public en opérant le système téléphonique de l'Employeur.
2. Achemine les appels aux personnes concernées.
3. Fait le suivi des vols, vérifie les informations, gère et transmet tous les messages concernant le trafic cédulé et toute irrégularité aux personnes concernées.
4. Communique avec les équipages (via le VHF) dans le but de répondre aux besoins de ces derniers.
5. Gestion des vols mensuels sur les tableaux d'affichage et dans le "Ground Handling System" (GHS).
6. Mise en place des facturations diverses dans le GHS.
7. Prise en charge des demandes de service via courriel, téléphone et vérification auprès des superviseurs de la faisabilité de ces dites demandes.
8. Envoi de divers rapports aux compagnies concernées.
9. Effectue certaines tâches de masse et centrage, en suivant la procédure établie par l'Employeur ou le client.
10. Gère toute communication avec les tierces parties et transmet les renseignements aux services concernés et aux autorités aéroportuaires.
11. Est responsable de suivre et demeurer à jour dans ses formations Web.
12. Est responsable d'imprimer les "flight plan" ainsi que de vérifier les "GENDEC".
13. Coordonne avec Chef d'équipe – service aux passagers et le superviseur de rampe au sujet de tout retard, analyse la cause et définit les recommandations.

### **Agent d'opérations sénior**

1. Effectue toutes les tâches d'un agent d'opération.
2. Valide et vérifie les entrées de données des autres agents d'opérations dans le système GHS.
3. Effectue la saisie des données pour la facturation des activités de dégivrage.
4. Agit comme formateur auprès des nouveaux agents d'opérations.
5. Effectue la fermeture de quinzaine et de fin de mois.

### **Agent responsable (In Charge) - United**

L'agent responsable a les fonctions et les responsabilités définies sous la rubrique relative aux fonctions de chef d'équipe. Il a en plus la responsabilité de diriger le travail d'un ou de plusieurs chef(s) d'équipe(s) ainsi que des salariés affectés à ceux-ci. Il exerce des fonctions de supervision, sans toutefois assumer directement celles liées au maintien de la discipline.

L'horaire de travail sera basé sur les besoins opérationnels du poste.

### **Qualifications**

1. La priorité sera accordée en premier aux chefs d'équipe du produit et par la suite aux autres chefs d'équipe, sous réserve que ceux-ci possèdent les qualifications nécessaires pour effectuer le travail.
2. Les candidats doivent posséder les qualifications afférentes au produit, à défaut, les candidats doivent pouvoir se qualifier dans un délai raisonnable.
3. Les candidats doivent être en mesure d'organiser les fonctions au sein de leur groupe professionnel et de diriger les autres salariés dans l'exercice de ces fonctions.

### **Chef d'équipe - Rampe**

1. En plus d'effectuer les tâches de son occupation, il assume celles-ci.
2. Il est responsable de répartir le travail à être accompli par le groupe de salariés de la même occupation que lui et à leur transmettre les instructions nécessaires à l'accomplissement de ce dernier.
3. S'assure que les tâches nécessaires soient effectuées dans les délais prescrits par les différents clients.
4. Il prend en charge le traitement des vols qui lui sont assignés.
5. Doit s'assurer que les rapports d'incidents ou accidents sont remplis lorsque requis.
6. Il est responsable de déterminer la procédure de travail approprié selon les exigences des clients et dans le respect des procédures de Swissport.
7. Il réquisitionne les outils, le matériel, l'équipement et les services nécessaires.
8. Il coordonne, inspecte et enregistre le travail effectué par son groupe.
9. Remplit les documents nécessaires au travail de son groupe.
10. Utilise différents outils de communication afin d'accomplir ces tâches.
11. Rapporte toutes anomalies ou dysfonctionnement au superviseur en fonction.
12. Est responsable de suivre et demeurer à jour dans ses formations Web.

### **Agent rampe**

1. Nettoie l'intérieur des avions ou l'équipement du client relié aux opérations si nécessaire et toute autre tâche connexe au nettoyage des avions.
2. Effectue en période hivernale les opérations telles que le « de-icing ».
3. Fait le chargement et le déchargement des bagages, du cargo, du courrier et achemine le tout aux endroits désignés.
4. Entretien les installations sanitaires et d'eau de tous les appareils.
5. Opère l'équipement et les véhicules, incluant les ponts de chargement appartenant à l'Employeur ou à ses clients sous contrat.
6. Opère, positionne, enlève, branche et débranche le groupe électrogène et les démarreurs à air et les systèmes de chauffage.
7. Effectue des manœuvres de remorquage des avions.
8. Opère le système de communications au sol des avions.
9. Accomplit les fonctions de préposé à la signalisation.
10. Doit suivre les procédures de la clientèle concernant les bagages et les équipements.
11. Fait le transport des salariés et des clients au besoin.
12. Effectue les opérations de remplissage de camion de Glycol.
13. Effectue les opérations de remplissage de carburant des équipements.
14. Remplit le rapport d'incidents ou d'accidents lorsque requis.
15. Transporte et utilise une radio au besoin.
16. Doit se soumettre aux instructions de son chef d'équipe.
17. Est responsable de suivre et demeurer à jour dans ses formations Web.

### **Agent au dégivrage**

1. En plus d'effectuer les tâches de préposé d'escale, il assume celles-ci.
2. Effectue les opérations de remplissage de camion de Glycol.
3. Effectue le dégivrage des avions.
4. Opère les équipements liés au dégivrage incluant l'utilisation des équipements de rampe.
5. Respecte les normes et principes de sécurité environnementale reliés au dégivrage.
6. Doit maîtriser la langue anglaise

Pour toutes les occupations énumérées ci-haut, les salariés doivent réaliser leurs tâches conformément aux procédures établis.

Les tâches susmentionnées sont requises mais non exhaustives.

De plus, les salariés peuvent être appelés à effectuer toutes autres tâches connexes reliées à leurs occupations.

## **ANNEXE « C »**

### **RETRAITE ANTICIPÉE**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre sur pied un programme de retraite anticipée articulé avec la Régie des rentes du Québec (RRQ) selon les modalités ci-après prévues :

1. La retraite anticipée s'adresse aux salariés âgés de 60 ans d'âge et plus ;
2. Pour se prévaloir de ce programme, le salarié doit adresser une demande écrite à l'Employeur. Suivant la demande du salarié, la retraite anticipée débute à une date convenue entre le salarié et l'Employeur, mais cette date ne peut excéder deux (2) mois suivant la demande du salarié ;
3. La semaine de travail du salarié est réduite d'une (1) ou deux (2) journée par semaine ;
4. Dans un même département, si plus d'un salarié est en retraite anticipée, le choix des journées de congé est fait selon l'ancienneté et, une fois ce choix fait, il ne peut être révoqué par la suite, à moins d'entente contraire entre les parties ;
5. La journée dont bénéficie le salarié en vertu du présent programme ne vient pas affecter le nombre de salariés ayant droit à des vacances ;
6. Les jours fériés et les congés autorisés sont rémunérés à raison du pourcentage correspondant au nombre de jours travaillés par semaine. Ces congés ne peuvent être reportés et sont payables même lorsqu'ils coïncident avec la journée du congé du salarié prévue audit programme ;
7. L'Employeur maintient sa contribution au régime d'assurance-groupe ;
8. Le temps supplémentaire du salarié à la retraite progressive est rémunéré selon les modalités prévues à la convention collective ;
9. Un salarié en retraite progressive ne peut être considéré pour fins de temps supplémentaire lorsqu'il est absent du travail dans le cadre du présent programme ;
10. Pour les fins de vacances annuelles du salarié bénéficiant dudit programme, une semaine de vacances correspond à cinq (5) jours ouvrables.

---

**ANNEXE « D »**

**FORMATION PROFESSIONNELLE**

Dans leur compréhension de la notion de qualité de service à la clientèle et d'efficacité des opérations, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les salariés constituent la plus importante ressource dans l'atteinte de ses objectifs et dans l'amélioration constante de l'efficacité des opérations.

Par conséquent, les parties reconnaissent la nécessité pour les salariés d'améliorer, par la formation, leur niveau de compétences et de connaissances, tant pour leur réalisation personnelle et leur sécurité d'emploi que pour assurer une position concurrentielle à l'Employeur.

Il est ainsi convenu de ce qui suit :

- 1) La formation dispensée aux salariés se fait sur les heures de travail sans perte de rémunération pour le salarié. Dans tous les cas de formation, la convention collective s'applique ainsi que les avantages s'y rattachant.

Si les parties conviennent qu'un cours ou qu'une partie de cours exigé par l'Employeur doit se donner en dehors des heures de travail, les salariés concernés reçoivent leur rémunération pour ces heures de formation. Il est également loisible aux parties, après entente entre le Syndicat et l'Employeur, de déroger aux horaires prévus à la convention collective afin de permettre la dispensation de la formation.

- 2) Les formateurs :

Il est convenu entre les parties que l'Employeur a besoin de formateurs internes afin d'assurer que les connaissances soient maintenues et développées à l'intérieur de son personnel. Les formateurs principaux de l'Employeur sont exclus de l'unité de négociation. Les formateurs principaux sont au nombre maximum d'un (1) par département.

Par contre, les parties conviennent que les formateurs principaux peuvent se doter de formateurs remplaçants nommés dans chaque département et qui font partie de l'unité de négociation. Les formateurs remplaçants sont nommés par l'Employeur en tenant compte des besoins de formation. Leur fonction est d'assister les formateurs principaux.

Le formateur remplaçant peut-être appelé à modifier son horaire de travail pour répondre aux besoins de formation. Le cas échéant, la convention collective s'applique lors de ses transferts.

Pendant la durée de la formation, le formateur remplaçant est libéré de ses obligations habituelles.

Pour chaque heure consacrée à la dispensation de la formation, le salarié nommé formateur remplaçant reçoit une prime d'un dollar et vingt-cinq cents (1.25 \$) de l'heure, payable également en temps supplémentaire et s'ajoutant à toute autre prime que le salarié peut recevoir en fonction de la présente convention.

- 3) Advenant qu'un salarié désire se perfectionner sur ses heures personnelles, il peut faire une demande d'aide financière à l'Employeur. Si cette demande est acceptée, le remboursement des coûts de formation est fait selon la politique de l'Employeur.

**ANNEXE « E »****ASSURANCE COLLECTIVE****Admissibilité**

Un salarié doit avoir complété sa période de probation. Un salarié temps plein est admissible sans restriction. Un salarié temps partiel doit cependant maintenir une moyenne de trente (30) heures semaine au cours des douze (12) derniers mois pour être admissible à l'assurance.

<b>BG - 110 Quebec City</b>	
Catégories	<b>Catégorie 10A Employés syndiqués de la ville de Québec</b>
Syndicat de convention collective	UNIFOR Local 2002
Date d'expiration	MOA - 12 février, 2016 - 31 mai, 2018
Contribution de l'employeur	Assurance-vie, Assurance MMA, Assurance-vie PAC 100% employeur Assurance invalidité de courte et longue durée, 100% employé AMC 98% employeur/2% employé <u>(AMC 2% primes pour soins oculaires)</u> Dentaire 50% employeur/50% employé
Adhésion	Non applicable
Période de réinscription	Non applicable
<b>Définitions</b>	<b>Définitions</b>
Convention collective - Délai d'admissibilité	12 mois (moyenne d'au moins 30 heures par semaine)
Heures de travail minimum / semaine	30 heures par semaine (L'employé DOIT travailler 30 heures par semaine pour être admissible au régime d'assurance collective) (Exception: Un employé qui travaille à temps partiel qui devient temps plein est admissible automatiquement au régime, d'abord qu'il ait satisfait le délai d'admissibilité)
Sun Life Oasis Heures par semaine	PSS calculera 12 mois
Heures de travail	1er juin au 31 mai - détermine l'admissibilité pour l'année suivante
Définition du conjoint	inclut les conjoints de fait et les conjoints du même sexe
Terminaison des personnes à charge	21 ans ou 25 ans (26 ans au Québec) si étudiant à temps plein
<b>Terminaison du régime</b>	Dernière journée du mois auquel le participant quitte l'emploi
<b>Assurance-vie de base</b>	<b>Assurance-vie de base</b>
<b>Volume d'assurance</b>	1 fois le salaire annuel
Maximum	100 000 \$
Maximum sans preuve d'assurabilité	100 000 \$
Exonération des primes (Oui/Non)	<b>Non</b> - depuis le 1er avril, 2012
Définition d'invalidité	toute occupation
Droit de transformation	oui
Réduction	50% à 65 ans
Terminaison	70 ans ou à la retraite, selon la première éventualité

<b>Assurance mort et mutilation accidentelle</b>	<b>Assurance mort et mutilation accidentelle</b>
Volume d'assurance	1 fois le salaire annuel
Standard ou Amélioré	standard
Maximum	100 000 \$
Exonération des primes (Oui/Non)	<b>Non</b> - depuis le 1er avril, 2012
Les renonciations se terminent-elles avec la police d'assurance?	
Réduction	non
Droit de transformation	oui
Terminaison	70 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
<b>Assurance-vie facultative</b>	<b>Assurance-vie facultative</b>
Assurance-vie facultative (participant)	Aucun
Assurance-vie facultative (conjoint)	
Assurance-vie facultative (enfant à charge)	
Terminaison	
<b>Assurance MMA facultative</b>	<b>Assurance MMA facultative</b>
MMA facultative (participant)	Aucun
MMA facultative (conjoint)	
MMA facultative (enfant à charge)	
Standard ou Amélioré	
Exonération des primes	
Terminaison	
<b>Assurance maladie grave facultative</b>	<b>Assurance maladie grave facultative</b>
Volume d'assurance (participant)	Aucun
Volume d'assurance (conjoint)	
Volume d'assurance (enfant à charge)	
Maladies couvertes	
Exonération des primes	
Terminaison	
<b>Assurance-vie des personnes à charge</b>	<b>Assurance-vie des personnes à charge</b>
Conjoint	5 000 \$
Enfant à charge	2 500 \$
Terminaison des enfants à charge	21 ans ou 25 ans (26 ans au Québec) si étudiant à plein temps

Droit de transformation	
Exonération des primes	<b>Non</b> - depuis le 1er avril, 2012
Terminaison	70 ans ou à la retraite, selon la première éventualité Terminaison de la couverture du conjoint quand le conjoint atteint l'âge de 70 ans
<b>Assurance invalidité de courte durée</b>	<b>Assurance invalidité de courte durée</b>
Volume d'assurance	66.67%
Maximum	1 000 \$
Maximum sans preuve d'assurabilité	
5 ou 7 journées de travail	7 jours
Délai de carence	
- Accident	0 jours
- Hospitalisation	0 jours
(Chirurgie de nuit ou de jour)	aucune couverture pour chirurgie de jour
- Maladie	7 jours
Période de couverture	26 semaines
Délai de récurrence	30 jours
Situation Fiscale	non-imposable
Terminaison	65 ou à la retraite, selon la première éventualité
<b>Assurance invalidité de longue durée</b>	<b>Assurance invalidité de longue durée</b>
Niveau de prestation	66.67%
Maximum	3 500 \$
Maximum sans preuve d'assurabilité	2 600 \$
Délai de carence	26 semaines
Définition de revenu	revenu de base - salaire mensuel excluant les bonis ou commissions
Définition d'invalidité	24 mois propre occupation
Invalidité partiel	non
Invalidité résiduelle	
Programme de Réadaptation	oui
Conditions pré-existantes	3/12
Droit de transformation	non
Maximum de revenu de toutes sources	85%
Intégration (directe ou indirecte)	directe
Assurance prolongée pour les survivants	aucune
Indexation maximale	aucune
Situation Fiscale	non-imposable
Terminaison	65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité



Assurance maladie complémentaire	Assurance maladie complémentaire
La couverture médicale et dentaire non urgente s'étend-elle à l'ensemble de l'Amérique du Nord/ à l'extérieur de l'Amérique du Nord?	
Options de couverture	
<b>Assurance en excédent de pertes</b>	
Mise en commun (médicaments)	
Mise en commun (hors-province/ hors du pays)	
Mise en commun (autre)	
<b>Médicaments - Détails de couverture</b>	
Carte médicaments (Oui/Non)	oui
Franchise par médicaments	8,00 \$ par ordonnance
Co-assurance	80%
Substitution générique	oui (générique obligatoire)
Médicaments contre l'infertilité	aucune couverture
Produits anti-tabagiques	Exclus - sauf où couvert par la RAMQ
Médicaments utilisés dans le traitement de la dysérection	aucune couverture
Vaccins	Vaccins & composés extemporanés qui ne nécessitent pas une ordonnance ne peuvent être soumis par mode électronique
<b>Services de santé complémentaires et fournitures médicales</b>	
Maximum	
Franchise annuelle	aucune
Co-assurance	80% (100% pour chambre d'hôpital, frais d'urgence hors province et examens de la vue)
Soins aux malades chroniques	non
Soins de convalescence	chambre semi-privée jusqu'à 180 jours par année civile
Soins Infirmiers Particuliers	10 000 \$ par année civile
Soins dentaires suite à un accident	inclus
Appareils auditifs	500 \$ par 60 mois
Chambre d'hôpital dans la province	chambre semi-privée (co-assurance à 100%)
<b>Soins paramédicaux</b>	maximum global de 500 \$ pour soins paramédicaux combiné
- Acupuncteur	inclus avec ordonnance du médecin
- Audiologiste	exclus
- Chiroprodiste	inclus avec ordonnance du médecin
- Diététicien	exclus
- Homéopathe	exclus
- Massothérapeute	inclus

- Naturopathe	inclus
- Ostéopathe	inclus
- Physiothérapeute/Ergothérapeute	inclus
- Podologue	inclus
- Psychologue/Travailleur Social	inclus
- Chiropraticien	inclus; 1 radiodiagnostique par personne par année civile
- Science Chrétienne	exclus
- Orthophoniste	inclus
Orthèses plantaires	300 \$ par année civile combiné avec chaussures orthopédiques
Chaussures orthopédiques	300 \$ par année civile combiné avec orthèses plantaires
Soins oculaires	200 \$ / 24 mois (co-assurance à 100%)
Examen de la vue	50 \$ / 24 mois (co-assurance à 100%)
Droit de transformation	oui
Assurance prolongée pour les survivants	12 mois
Terminaison	Retraite (Terminaison de la couverture du conjoint à la retraite du participant)
<b>Assurance-voyage hors province/pays</b>	
Franchise	aucune
Co-assurance	100%
Maximum - frais d'urgence hors province	1 000 000 \$ / viager
Maximum de renvoi	80% - inclut dans maximum global frais d'urgence hors province
Assistance voyage	
Durée maximale du voyage	60 jours
<b>Soins dentaires</b>	
Est-ce que les soins médicaux et dentaires non urgents s'étendent à toute l'Amérique du Nord/ à l'extérieur de l'Amérique du Nord?	
Franchise	aucune
Co-assurance	
- Services de Base	80%
- Unités de détartrage par année	12 unités par année combiné
- Restaurations Majeures	aucune couverture
- Prothèses amovibles	
- Couronnes	
- Ponts	
- Orthodontie	aucune couverture

- Enfants et/ou adultes admissibles	
Maximum	
- Soins préventifs & Restaurations de base	2 000 \$ par année civile
- Restaurations Majeures	aucune couverture
- Orthodontie	
Barème dentaire	Courant
Examen de rappel	9 mois
Droit de transformation	oui
Assurance prolongée pour les survivants	12 mois
Terminaison	Retraite (Terminaison de la couverture du conjoint à la retraite du participant)

## **ANNEXE « F »**

### **ACCOMODATION PERMANENTE**

L'Employeur et le Syndicat conviennent que lorsqu'un salarié est incapable d'accomplir d'une façon permanente le travail de son occupation pour des raisons médicales, sur présentation d'un certificat médical écrit, les parties peuvent, par entente mutuelle, l'assigner à un autre poste de la même occupation ou à une autre occupation de niveau équivalent ou inférieur.

Avant le retour au travail, l'Employeur peut exiger que le salarié lui fournisse un certificat médical contenant les renseignements requis pour lui permettre d'évaluer s'il est apte à revenir au travail ou de concevoir un plan approprié pour le retour au travail. Les renseignements qui doivent être fournis comprennent notamment des précisions concernant les tâches que le salarié est en mesure d'accomplir, les limites quant aux heures de travail et la durée prévue de la période de travail modifiée.

Après réception d'une demande d'accommodation permanente, l'Employeur détermine s'il peut répondre aux besoins du salarié sans trop de difficultés. Il peut demander au salarié de lui fournir des éclaircissements sur le plan médical et/ou exiger une évaluation faite par un médecin qu'il aura désigné.

Le Syndicat peut exiger des renseignements concernant les limitations ou les tâches modifiées du salarié si des droits liés à l'ancienneté de d'autres salariés risquent d'être lésés.

## LETTRE D'ENTENTE # 1

Entre : **SWISSPORT CANADA INC.**  
**100, Alexis Nihon, suite 400**  
**St-Laurent, Québec**  
**H4M 2N9**

Ci-après appelé « l'Employeur », « la direction »", ou « la Compagnie »"

Et : **UNIFOR**

Ci-après appelé « le Syndicat »

**OBJET : Développement des compétences au département du service aux passagers**

---

Pour faire suite aux discussions tenues dans le cadre de la négociation de la convention collective, les parties ont convenu que le développement des compétences des salariés du département du service aux passagers constitue un défi important aux fins de la sécurité d'emploi des salariés de ce département.

Pour répondre à ce défi, tout en assurant un meilleur respect de l'ancienneté dans l'attribution des postes de chef d'équipe – service aux passagers et dans la confection des horaires de travail, il est convenu que l'Employeur favorise l'ancienneté dans l'attribution des formations offertes par les Employeurs aériens desservies par l'Employeur.

Ainsi, les salariés non formés sur des compagnies aériennes au moment de la signature de la convention collective seront priorisés pour recevoir toute formation de base des compagnies aériennes.

Chaque fois que des offres de formation sont disponibles, l'Employeur les affiche sur le babillard et les salariés intéressés doivent postuler par écrit. L'ancienneté est le seul critère aux fins de sélection des salariés retenus pour recevoir la formation.

Advenant qu'un salarié refuse de recevoir ces formations, il ne peut ensuite revendiquer des avantages ou privilèges que lui auraient procuré ces formations. Il peut cependant postuler sur d'autres offres de formation éventuelle.

Les parties reconnaissent que l'objectif de cette lettre est qu'à l'échéance de la convention collective, la polyvalence des agents de comptoirs sur plusieurs compagnies aériennes soit améliorée assurant ainsi un meilleur respect de l'ancienneté.

Cette lettre fait partie intégrante de la convention collective et toute mésentente reliée à l'application de cette dernière peut être soumise à la procédure de griefs.