Convention collective

Entre

Avjet Holding inc.

Et

Le Syndicat des Métallos

Section locale 7065

28 octobre 2018 – 27 octobre 2022

Sept-Îles

15264-01

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE 3
ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION 4
ARTICLE 3 - COOPÉRATION 5
ARTICLE 4 – DÉFINITIONS DES TERMES 6
ARTICLE 5 – DROITS MUTUELS 7
ARTICLE 6 – EMPLOYÉS EXCLUS 8
ARTICLE 7 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES 9
ARTICLE 8 –ANCIENNETÉ 12
ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DE GRIEFS 16
ARTICLE 10 – ARBITRAGE 18
ARTICLE 11 – PERMISSION D'ABSENCE 19
ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES 20
ARTICLE 13 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 21
ARTICLE 14 – SANTÉ ET SÉCURITÉ 22
ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES 25
ARTICLE 16 – VACANCES ANNUELLES 28
ARTICLE 17 – CONGÉS CHÔMÉS PAYÉS 30
ARTICLE 18 – TABLEAU D'AFFICHAGE 33
ARTICLE 19 – DURÉE DE LA CONVENTION 34
ARTICLE 20 - ANNEXES 35
ANNEXE « A » FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ 36
ANNEXE « B » AVANTAGES SOCIAUX 37
ANNEXE « C » CLASSIFICATIONS, TAUX HORAIRE ET PRIMES 38

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

1.0 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif conformément à l'accréditation 11207-U émise le 13 décembre 2017 laquelle se lit comme suit :

« Tous les employés qui travaillent aux services aéroportuaires au sol à l'Aéroport de Sept-Îles au 1000, boulevard Laure Est, Sept-Îles (Québec) G4R 4K2 ; aux 17, 20 et 21, Aviation Générale Est, Sept-Îles (Québec) G4R 4K2 ; et au 34, Aviation Générale Ouest, Sept-Îles (Québec) G4R 4K2, à l'exclusion des superviseurs avitaillement, gérant des opérations, employés de bureau et de ceux automatiquement exclus par la Loi. »

ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION

2.0 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et les employés, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par la présente convention.

De plus, la présente convention a pour objet de faciliter les opérations de l'Employeur dans l'intérêt mutuel de l'Employeur, de ses employés et de sa clientèle, conformément aux modalités appelées à contribuer à la sécurité du transport aérien, à l'efficacité et à la rentabilité des opérations.

Par la présente convention collective, l'Employeur, le Syndicat et les employés s'engagent à coopérer pleinement, tant individuellement que collectivement, dans l'atteinte de cet objectif.

ARTICLE 3 - COOPÉRATION

3.00 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.

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

Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur s'engage à ne procéder et à ne déclarer aucun lock-out.

Aux fins du présent article, les expressions « grève » et « lock-out » ont le même sens que celui prévu au Code canadien du travail.

3.02 Il est entendu que le travail ne sera interrompu ni par le Syndicat ni par les employés en raison d'un différend ou d'un désaccord entre des personnes, des compagnies, un Syndicat ou des associations qui ne sont pas partis à la présente convention collective, pourvu que l'Employeur prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses employés en tout temps durant un tel conflit.

ARTICLE 4 – DÉFINITIONS DES TERMES

4.01 **Employé à temps plein :** Cette expression désigne tout employé qui maintient une moyenne d'au moins de vingt-huit (28) heures travaillées par semaine au cours des six (6) mois précédents.

4.02 **Employé à temps partiel régulier :** Cette expression désigne tout employé qui travaille normalement moins de vingt-huit (28) heures par semaine. Ce travail s'effectue de façon régulière. Cependant, un employé à temps partiel régulier peut être appelé à assumer un horaire pouvant aller jusqu'à quarante (40) heures par semaine afin de répondre à des besoins spéciaux comme lors de vacances, de maladie, etc.

4.03 **Employé temporaire ou saisonnier :** Cette expression désigne tout employé qui a été embauché afin d'assurer un remplacement d'un employé absent, ou afin d'accomplir un surplus occasionnel de travail.

4.04 **Ancienneté générale :** L'année de service est calculée en fonction de la dernière date d'embauche de l'employé sans interruption de service au sein de l'entreprise.

4.05 **Ancienneté de classification :** L'ancienneté est déterminée en fonction de la durée de service de l'employé au sein d'une même classification.

4.06 Dans le cas où deux (2) employés ou plus détiendraient la même date d'ancienneté, leur ordre d'ancienneté sera établi par un tirage au sort en présence d'un délégué syndical et ce, en début d'emploi.

ARTICLE 5 – DROITS MUTUELS

5.00 Sujet aux dispositions de cette convention collective, le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, son entreprise et ses employés.

5.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'embaucher, de congédier pendant la période de probation, de mettre à pied, de discipliner, de congédier pour motif, de promouvoir, de rétrograder, de transférer tout employé dans le cadre de la gestion de ses affaires, à tous égards, et de gérer sa main-d'œuvre, conformément aux dispositions de la présente convention collective, ainsi que d'établir et de modifier de temps à autre des règles et des règlements justes et équitables.

5.02 Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention est nulle et sans effet en vertu des dispositions du *Code canadien du travail* ou de toute autre loi qui la concerne, les autres dispositions de la convention ne seront d'aucune façon affectée par telle nullité.

5.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'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.

5.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent leur devoir conjoint de ne pas tolérer de discrimination pour l'un des motifs prévus à la clause 5.03, ni de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel.

5.05 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 du salarié 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 le salarié. 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 6 – EMPLOYÉS EXCLUS

6.00 **Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'accomplira de travail normalement exécuté par des membres de l'unité de négociation.**

Le Syndicat accepte que le travail effectué par les employés exclus de l'unité de négociation continue de l'être selon la pratique passée.

Il est entendu que cette pratique sera exercée de façon à assurer le bon déroulement des opérations.

ARTICLE 7 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

7.00 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul et unique agent négociateur de tous les employés tel que défini à l'article 1 de la présente convention.

7.01 a) L'Employeur prélèvera hebdomadairement la cotisation syndicale sur la paie de chaque employé membre de l'unité de négociation. Cette cotisation étant dûment certifiée par le Syndicat auprès de l'Employeur comme étant en vigueur selon la constitution et les règlements du Syndicat.

b) L'Employeur retiendra le droit d'entrée de dix (10,00 $) dollars comme membre du Syndicat sur la première paie de l'employé. Ce droit d'entrée sera dûment certifié par le Syndicat auprès de l'Employeur comme étant en vigueur selon la constitution et les règlements du Syndicat.

c) Les déductions de cotisations syndicales de même que les droits susmentionnés seront remis par chèque ou virement électronique payable au secrétaire trésorier du Syndicat « Le Syndicat des Métallos, section locale 7065 » au plus tard le 15 du mois suivant telles déductions, le tout accompagné de la formule R-115 dûment remplie et d'une liste détaillée indiquant le nom, l'adresse de l'employé et le numéro d'employé de tous les membres pour lesquels des cotisations sont prélevées, ainsi que les données nécessaires sur les heures, la rémunération et le montant des cotisations.

Liste demandée :

→ Nom de l'Employeur
→ Adresse
→ Heures travaillées (temps simple, temps et demi et temps double)
→ Taux horaire
→ Salaire gagné
→ Cotisation payée
→ Classification.

7.02 Tout nouvel employé s'engage à signer la carte d'adhésion au Syndicat ainsi que le formulaire ci-dessous lesquels lui sont remis et prennent effet au moment de son embauche.

Syndicat des Métallos, section locale No _____

Nom : _____

Adresse : _____

Employeur : _____

Je demande et j'accepte par la présente, de devenir membre du Syndicat des Métallos que j'autorise librement à négocier et signer des conventions collectives en mon nom avec mon Employeur. J'autorise aussi mon Employeur à déduire de mon salaire, le montant de la cotisation du Syndicat tel que spécifié dans sa constitution.

Témoin : _____

Date : _____

Signature : _____

Ces documents sont fournis par le Syndicat à ses frais.

Bien que l'Employeur remette une copie du présent formulaire aux nouveaux employés, le Syndicat demeure l'unique responsable de faire signer ce formulaire.

7.03 L'Employeur informe le président du Syndicat de toute nouvelle embauche.

7.04 Congés sans solde pour fonction syndicale

Sur demande écrite du Syndicat, présentée au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde à un seul employé à la fois, un congé sans solde, sans perte d'ancienneté d'une durée de six (6) mois pour remplir une fonction officielle pour le Syndicat.

7.05 Ce congé peut être renouvelé une fois aux mêmes conditions. L'employé qui ne revient pas à l'emploi après ce congé est considéré comme ayant démissionné.

7.06 Il est entendu que les officiers du Syndicat ainsi que les agents de grief ont un rôle très important à remplir. Dans le but d'assurer une administration saine et efficace de la convention collective, de tout document s'y rattachant ou dans toutes autres relations entre l'Employeur et le Syndicat, il est convenu que l'Employeur accepte, dans la mesure du possible, que toutes ces activités soient faites durant les heures de travail sans aucune perte monétaire. Il est toutefois entendu que les officiers ou les agents de griefs prendront les arrangements nécessaires et obtenir autorisation au préalable avec leur superviseur lorsqu'ils auront à s'occuper de telles activités.

Dans le cadre du renouvellement de la présente convention collective, l'Employeur accepte de payer l'équivalent d'un (1) membre du comité de négociation à son taux applicable à taux simple le temps de négociation en présence de l'Employeur et ce pour un maximum de seize (16) heures par renouvellement.

Il est aussi entendu que le représentant international du Syndicat peut être présent s'il le désire, à toute rencontre entre l'Employeur et le Syndicat. Il doit cependant signifier sa présence au moins soixante-douze (72) heures à l'avance auprès de l'Employeur.

7.07 Le Syndicat devra rembourser l'Employeur pour les sommes versées pendant les libérations ainsi que le coût des avantages sociaux et des charges sociales. Le Syndicat remboursera dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un état de compte de l'Employeur.

ARTICLE 8 –ANCIENNETÉ

8.00 Tout nouvel employé est soumis à une période de probation de soixante (60) jours travaillés.

La période de probation fait partie intégrante du processus d'embauche d'un employé. En général, cette période est utilisée aux fins de formation et d'évaluation de l'employé en fonction de l'efficacité des tâches effectuées, de son comportement, de son respect des règles et des normes, et de la façon dont il assure ses responsabilités.

Par conséquent, l'Employeur peut congédier un employé avant la fin de sa période de probation s'il le juge inapte à rester en fonction. Le congédiement d'un employé en période de probation ne peut donner lieu à la procédure d'arbitrage.

L'Employeur, après entente avec le Syndicat, peut décider de prolonger la période de probation s'il juge qu'un nouveau délai est nécessaire pour mieux évaluer les capacités d'un employé à remplir convenablement ses responsabilités.

À la fin de la période de probation, le nom de l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté à compter de la dernière date d'embauche.

8.01 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes :

a) S'il quitte volontairement son emploi ;
b) S'il est congédié pour cause(s) juste(s) et suffisante(s) ;
c) S'il est mis à pied et n'est pas rappelé au travail durant une période de douze (12) mois ;
d) S'il est mis à pied et rappelé au travail mais ne se présente pas dans les cinq (5) jours suivant de l'avis de rappel ;
e) S'il ne se présente pas au travail à la date d'expiration d'un congé sans solde ;
f) S'il est absent du travail sans permission pour une période de (3) trois jours sans autorisation préalable ;
g) S'il est absent du service pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas de maladie personnelle, accident ou maladie reliée au travail ;
h) S'il perd et/ou dans l'impossibilité d'obtenir une autorisation de sécurité selon les normes de Transport Canada et/ou toutes autorités qui régissent les opérations de l'Employeur.
i) S'il perd et/ou dans l'impossibilité d'obtenir un permis de conduire de classe 1 ou 2 ou 3.

8.02 <u>Promotions – mises à pied</u>

Dans tous les cas de rétrogradations, transferts, mises à pied et rappel au travail, l'ancienneté sera le facteur prédominant.

Dans le cas de promotion, le poste sera octroyé à l'employé le plus ancien pour autant que ce dernier possède les qualifications et les exigences requises du poste.

8.03 Toute nouvelle position permanente ou vacante de façon permanente dans le personnel, ceci incluant un poste nouvellement créé, devra être affichée pendant cinq (5) jours de calendrier dans

les endroits accessibles à la vue des employés afin de donner avantage aux dits employés actuels de faire application. Copie de cet avis sera aussi envoyée au président de la section locale 7065 et au président du Syndicat de l'établissement ou à son remplaçant. Les employés intéressés devront faire part par écrit de leur demande à l'Employeur dans un même délai.

8.04 a) Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.

b) L'employé qui obtient le poste est soumis à une période d'initiation et d'essai d'une durée de quarante-cinq (45) jours travaillés. Durant cette période, l'employé peut décider de retourner à son ancienne fonction et l'Employeur peut aussi décider de le retourner à son ancienne fonction.

8.05 a) Les emplois vacants temporairement du fait qu'un employé est en vacances ou un employé se rapporte malade avec un certificat de médecin valide ou qu'un employé est absent avec permission seront considérés comme des positions vacantes temporairement pour une période allant jusqu'à soixante (60) jours de calendrier après quoi, le principe concernant la promotion ou les positions vacantes tel qu'établi dans cette convention s'appliqueront.

b) Avant de partir en vacances, ou en absence autorisée d'au plus de soixante (60) jours de calendrier, un employé peut poser sa candidature pour une tâche à laquelle il est intéressé et qui pourrait devenir vacante durant son absence. Il sera considéré comme postulant à cette tâche si elle est affichée durant ses vacances ou absence autorisée.

8.06 Il est entendu que l'Employeur doit prévoir ses besoins futurs et fournir aux employés l'entraînement nécessaire pour qu'ils puissent remplir les fonctions qui deviendront disponibles.

8.07 En cas de mise à pied ou de réduction des effectifs à l'intérieur d'une classification, l'ancienneté déterminera les employés qui resteront, à condition qu'ils aient la qualification voulue.

Les employés déplacés exerceront leur ancienneté, dans les deux (2) jours calendrier suivant l'avis de mise à pied et ce, selon les modalités suivantes :

a) Acceptation d'un poste vacant dans une autre classification, dans la mesure où l'employé possède les qualifications requises et n'a pas de limitation physique pour le poste en question, OU
b) Acceptation d'un poste temporaire, OU
c) Acceptation d'une mise à pied avec droit de rappel dans le même lieu de travail, OU
d) Cessation d'emploi sans droit de rappel, auquel cas l'employé reçoit l'indemnité de départ prévue par le *Code canadien du travail*.

Si les mises à pied décrites précédemment mettent à risque les obligations contractuelles de l'Employeur avec un ou plusieurs transporteurs, l'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer

pour trouver une solution, réduire au minimum les répercussions et honorer les obligations contractuelles en limitant l'effet des mises à pied.

8.08 Sauf en cas de force majeure tel que conditions météorologiques extrêmes, acte terroriste, fermeture d'aéroport, suspensions partielles ou complètes des opérations d'une ligne aérienne et autre situation hors du contrôle de l'Employeur, tout employé affecté par une mise à pied sera avisé par écrit et ce, individuellement au moins une (1) semaine avant celle-ci, sinon l'Employeur maintiendra l'employé à son poste une (1) semaine de plus.

8.09 a) Rappel

En cas de rappel, l'ordre d'ancienneté établi au paragraphe 8.06 sera observé en sens inverse. L'employé qui refuse le rappel au travail, perdra alors son ancienneté ainsi que son droit de rappel.

b) Rappel temporaire

En cas de rappel temporaire, soit pour trente (30) jours ou moins, l'Employeur pourra rappeler temporairement un employé par ordre d'ancienneté. Si l'employé n'est pas disponible au moment de son rappel, il ira au suivant et celui-ci conservera son ancienneté et son droit de rappel.

8.10 La liste de rappels contient le nom de tous les salariés en mise à pied par ordre d'ancienneté.

8.11 L'Employeur notifiera les employés mis à pied par lettre avec preuve de livraison, de la date à laquelle ils doivent retourner au travail. Un avis sera envoyé à chaque employé à sa dernière adresse connue de l'Employeur. L'employé notifiera l'Employeur de tout changement d'adresse. L'Employeur ne sera pas responsable envers l'employé qui n'aura pas reçu son avis parce que ce dernier n'a pas avisé l'Employeur de son changement d'adresse ou qu'il ne prend pas possession de la lettre envoyée.

8.12 Si un employé ne se présente pas au travail à la date spécifiée dans l'avis de rappel de l'Employeur, laquelle ne sera pas plus tôt que cinq (5) jours ouvrables après la date d'envoi de cet avis l'employé sera considéré comme ayant démissionné à compter de la date de l'envoi de l'avis de l'Employeur.

8.13 Employés promus en dehors de l'unité de négociation

a) Un employé qui est promu à un emploi qui n'est pas régi par la présente convention maintient et accumule son ancienneté pour une période maximale de six (6) mois. Après cette période de temps, il perd son ancienneté. Le président de l'unité et de la section locale 7065 doivent être informés par écrit de cette promotion avec la date de début de ladite promotion.

b) Pendant la période de temps précitée, l'employé continue de verser la cotisation syndicale laquelle est équivalente au montant de la dernière cotisation payée par cet employé alors qu'il était dans l'unité. De plus, l'employé peut, en tout temps, réintégrer l'unité de négociation dans la tâche qu'il occupait au moment de sa promotion et ce, en fonction de ses

droits d'ancienneté, à la condition qu'il le fasse à l'intérieur du délai prévu au paragraphe précédent. L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté.

8.14 L'Employeur préparera une liste d'ancienneté dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et la révisera au moins à tous les six (6) mois et il l'affichera sur les tableaux d'affichage de la compagnie et en fournira une copie au président d'unité et au président de la section locale 7065. Un employé peut porter plainte par écrit au contremaître de la compagnie quant à son rang sur la liste d'ancienneté en tout temps afin de corriger celle-ci.

8.15 L'employé en période de probation n'a aucun droit d'ancienneté en vertu de la présente convention.

8.16 Le salarié absent, dont le poste a été comblé selon la procédure pour combler un poste vacant, reprend son poste à son retour au travail et chaque salarié affecté retrouve le poste qu'il occupait avant que ne soit comblé le poste du salarié absent. La procédure de déplacement s'applique lorsque les effectifs ne sont pas les mêmes au retour du salarié que ce qu'ils étaient au début de son absence.

8.17 <u>Exemption à l'ancienneté</u>

Les salariés incapables d'accomplir leur travail à cause d'un accident du travail ou d'une limitation fonctionnelle peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté, d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat feront tout leur possible pour leur donner la préférence pour du travail qu'ils peuvent accomplir.

ARTICLE 9 – Règlement de griefs

9.00 Le Syndicat est autorisé à nommer un (1) délégué par quart de travail. Lorsque le nombre d'employés est de cinquante ou plus, le Syndicat pourra ajouter un (1) délégué par tranche de vingt (20), afin de servir intermédiaire entre ce dernier et l'Employeur et d'agir comme comité de griefs. Le Syndicat informera l'Employeur, par écrit, des noms desdits délégués et de tout changement futur dans les noms des représentants ainsi désignés. L'Employeur ne sera pas obligé de reconnaître tout délégué avant d'avoir reçu l'avis du Syndicat sous forme de lettre avec preuve de signature ou par courriel auprès du gérant de la station.

9.01 Le Syndicat reconnaît que les délégués syndicaux prévus à la présente convention collective ainsi que tous les employés doivent s'acquitter de leur travail régulier au sein de l'Employeur et qu'ils ne doivent pas quitter leur lieu de travail respectif sans la permission de leur superviseur.

9.02 Toute mésentente au sujet de l'interprétation, de l'application ou d'une prétendue violation de l'une des clauses de cette convention est sujette à la procédure de griefs.

9.03 Un employé se croyant lésé dans les droits accordés par la convention doit d'abord tenter de régler verbalement la situation avec son superviseur. Le salarié devra obligatoirement être accompagné de son délégué afin de tenter d'obtenir un règlement satisfaisant.

9.04 <u>Première étape</u>

a) À défaut d'un règlement en 9.03, il devra être accompagné d'un délégué syndical, soumettre par écrit son grief au gérant de la station ou son remplaçant dans :

i) les onze (11) jours ouvrables de la date de la connaissance de l'événement par un employé et/ou du Syndicat au sujet duquel le grief est soumis;
ou

ii) les onze (11) jours ouvrables de la remise de l'avis disciplinaire à l'employé dans le cadre d'une mesure disciplinaire.

Le grief par écrit doit contenir un énoncé de la nature générale du grief et doit être signé par le salarié ou le Syndicat ou l'Employeur, selon le cas, doit spécifier l'article qui a été présumément violé.

b) Sur réception du grief, le gérant de la station ou son remplaçant fixera une heure de rencontre convenable aux deux (2) parties, laquelle rencontre devra avoir lieu dans les sept (7) jours de calendrier afin de discuter et étudier le règlement possible du grief.

Le gérant de la station ou son remplaçant fera connaître sa décision par écrit par télécopie ou par courriel au délégué syndical qui a déposé le grief et une copie par télécopie ou par courriel à l'attention du président de la section locale 7065 et du président de l'unité immédiatement ou au plus tard dans les onze (11) jours ouvrables de la rencontre.

c) À défaut de réponse ou de règlement satisfaisant après les délais ci-devant prescrits, le grief sera référé à l'arbitrage.

9.05 Deuxième étape

À défaut de règlement satisfaisant après les délais ci-devant prescrits, l'une ou l'autre des parties pourra référer la question à l'arbitrage, dans les trente (30) jours suivants.

9.06 Délais de rigueur

a) Dans le calcul des délais dans cet article, les samedis, les dimanches et congés ne seront pas inclus dans le calcul des jours ouvrables.

b) 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.

c) Les parties peuvent se rencontrer à l'intérieur des délais de l'article 9 afin de tenter de régler le grief. De plus, les parties peuvent demander à un médiateur de convier les parties à une séance de médiation pour tenter de régler à l'amiable le grief.

9.07 L'Employeur peut également formuler un grief concernant l'interprétation et l'application de la convention collective qui pourra être soumis selon l'article 9.

ARTICLE 10 – ARBITRAGE

10.00 La partie requérant l'arbitrage devra aviser l'autre partie par écrit, par courriel ou par télécopieur de son intention et ce, dans le délai mentionné au paragraphe 9.05.

10.01 a) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis d'arbitrage prévu à la clause 10.00, 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.

b) L'arbitre, pour rendre sa décision, est soumis aux dispositions de la présente convention et il n'a aucune juridiction pour amender, changer, modifier ou ajouter à toute disposition ou article de ladite convention collective ou rendre une décision qui lui serait contraire ou contradictoire.

c) Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :

1) Maintenir la mesure disciplinaire.

2) Annuler la mesure disciplinaire.

3) Rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

Mais dans aucun autre cas, il ne pourra altérer l'ancienneté d'un employé.

10.02 Les parties peuvent convenir de demander qu'un autre arbitre soit nommé si l'arbitre initialement choisi ou encore nommé par le ministre du Travail ne peut entendre le grief dans un délai raisonnable.

10.03 Tel que prévu par la Loi, la décision de l'arbitre sera finale, obligatoire et sans appel. Telle décision devra être exécutée dans un délai de vingt-et-un (21) jours suivant la date de la publication ou de la signification aux parties.

10.04 Le montant des honoraires de l'arbitre devra être partagé également entre l'Employeur et le Syndicat. Le coût de la transcription des notes sténographiques, des témoins, etc., devra être payé par la partie qui demandera telle transcription, témoins, etc.

10.05 Les séances d'arbitrage seront tenues à Sept-Îles, sauf si les parties en conviennent autrement.

ARTICLE 11 – PERMISSION D'ABSENCE

11.00 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accordera, pour autant que ceci n'affecte pas le cours normal des opérations une absence avec permission sans paie aux officiers et membres des comités du Syndicat dans le but de participer aux congrès et aux conférences du Syndicat et d'assister à des cours de formation ou pour leur permettre de vaquer à leurs occupations syndicales. La permission de s'absenter se limitera à un maximum d'une (1) personne à la fois et le Syndicat avisera l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance par écrit et indiquera le nom des employés qui désirent s'absenter et la durée de leur absence.

11.01 Sur réception d'une facture et avec preuve de dépenses engagées pour de la formation envers des employés d'Avjet, l'Employeur convient de verser au Syndicat une somme maximale de cinq cent (500 $) dollars annuellement à compter de la date de la signature des présentes et à chaque date anniversaire par la suite pour la formation syndicale.

11.02 Raisons personnelles

L'Employeur accordera à un employé un congé sans solde pour des raisons personnelles et l'Employeur aura seul le droit d'accorder ou de refuser un tel congé et d'en déterminer la durée par entente mutuelle.

11.03 L'Employeur accepte d'accorder un congé raisonnable sans rémunération pour des raisons personnelles lorsque :

a) L'employé le demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance à moins que l'Employeur consente à un préavis moindre ;
b) Il a bon motif ;
c) Le congé ne gêne pas le fonctionnement de la station au niveau de ses besoins opérationnels, sauf dans des cas d'urgence où le congé peut être accordé à la discrétion de l'Employeur.

Un employé qui ne se présente pas au travail à la fin ou avant l'expiration de son congé autorisé sans solde sera considéré comme ayant démissionné de ses fonctions au sein de l'Employeur.

ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES

12.00 Il y a certaines règles et lignes de conduite établies par l'Employeur qui ne peuvent être violées par ses employés. L'infraction par un employé de certaines règles est considérée comme justifiant des mesures disciplinaires.

12.01 Un grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement peut débuter à la deuxième étape.

12.02 a) Sauf pour ce qui est des avertissements verbaux, toute mesure disciplinaire doit être communiquée à un employé au plus tard dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la connaissance de l'infraction. L'avis écrit doit spécifier clairement la raison de la mesure disciplinaire. Une copie doit être mise à la poste ou par courriel à l'attention du président d'unité et à la section locale 7065 au plus tard le jour suivant.

b) Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui poster par courrier avec preuve de signature à sa dernière adresse connue à l'intérieur du délai ci-haut mentionné, avec copie au président d'unité et à la section locale 7065.

12.03 Lors de la remise d'un avis disciplinaire à un salarié, celui-ci pourra exiger la présence d'un délégué ou en l'absence de ce dernier, d'un témoin de son choix à travers les employés présent au travail.

12.04 Une suspension n'interrompt pas la durée du service continu d'un salarié.

12.05 La signature sur tout avis disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part du salarié concerné.

12.06 Toute mesure disciplinaire donnée à un salarié ne peut être invoquée après douze (12) mois, en autant qu'il n'y ait pas eu d'infraction pendant cette période.

ARTICLE 13 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

13.00 Lorsqu'un appareil désuet est remplacé par un appareil plus moderne ou qu'un nouvel appareil est introduit dans l'entreprise ou encore qu'une nouvelle technologie soit introduite dans l'entreprise, alors l'Employeur entraîne l'employé concerné pour la période de temps nécessaire à sa formation.

ARTICLE 14 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

14.00 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils désirent maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène en vue de prévenir les accidents et les maladies professionnelles.

14.01 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour encourager les employés à observer les règles de sécurité dans le but d'éliminer les accidents et les risques pour la santé. Les parties conviennent, de plus, que les pertes par accident sont réduites au moyen d'une bonne gestion et à la participation active de tous les employés. Ceux-ci doivent s'acquitter de leurs tâches conformément aux procédures et règlements établis.

14.02 a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent un comité de sécurité, composé de deux (2) représentants nommés par chacune des parties. Le Syndicat et l'Employeur nomment respectivement un (1) substitut pour agir en l'absence d'un de leurs membres réguliers. Chaque partie avise l'autre du nom de ses représentants au comité et de son substitut.

b) Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et les fonctions du Comité de santé et sécurité du travail sont celles prévues au *Code canadien du travail.*

c) Les rencontres du Comité se tiennent, lorsque possible, pendant les heures régulières de travail. Les membres syndicaux du Comité sont réputés être au travail et sont rémunérés à leur taux horaire régulier applicable lorsqu'ils participent à ces rencontres. Si ces rencontres se tiennent en dehors des heures de travail, les employés seront rémunérés à leur taux régulier pour les heures effectivement faites.

14.03 Une enquête est effectuée lors de tout évènement entraînant une perte de temps ou lors d'un évènement qui aurait pu avoir des conséquences sérieuses. L'Employeur demande la présence d'un délégué du Syndicat pour effectuer telle enquête. Celui-ci est réputé être au travail et est rémunéré au taux horaire applicable pour la durée de l'enquête.

14.04 Un employé ou un groupe d'employés qui ont des motifs raisonnables de croire qu'ils sont requis de travailler dans des conditions dangereuses ou insalubres, autres que celles normalement rattachées à un travail donné, peuvent aussitôt demander à leur supérieur immédiat de faire une constatation de la situation et de prendre, s'il y a lieu, les mesures d'urgences qui s'imposent pour y remédier. À la suite de cette constatation et des mesures immédiates qui ont pu être prises, si l'employé ou le groupe d'employés en cause a des motifs raisonnables de croire qu'un danger subsiste, il a le droit de se retirer du travail, auquel cas la procédure suivante doit être entreprise.

1. Le supérieur immédiat ou son remplaçant convoque le délégué du Syndicat pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

2. Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail et si le supérieur immédiat ou son remplaçant et le délégué syndical sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier de l'employé,

mais ne justifient pas un autre employé de refuser d'exécuter le travail, l'Employeur peut faire exécuter le travail par un autre employé. Cet employé peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

3. Après examen de la situation, s'il y a désaccord entre le supérieur immédiat ou son remplaçant et le délégué syndical, concernant l'existence d'un danger justifiant un refus de travail, le litige est référé au gérant de la station qui procède à l'examen de la situation avec le président du Syndicat ou son remplaçant.

4. En présence d'un salarié qui maintient son refus d'exécuter le travail, l'Employeur procède en vertu des dispositions des articles 128 et suivants de la partie II du *Code canadien du travail*. Plus particulièrement, l'Employeur enclenche, en cas de maintien du refus de travailler, la procédure prévue à l'alinéa 128 (16) du Code.

5. Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire ordonnant à l'employé de reprendre le travail soit rendue, il est réputé être au travail lorsqu'il exerce son droit de refus.

6. L'Employeur peut exiger que l'employé qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en droit d'accomplir.

7. L'Employeur ne peut imposer à l'employé une mesure disciplinaire pour le motif qu'il a exercé son droit de refus. Toutefois, l'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire si le droit de refus a été exercé de façon abusive ou l'employé n'a pas respecté la présente procédure.

14.05 Un employé qui subit une lésion professionnelle le rendant incapable d'exercer son emploi au cours de cette journée est payé pour les heures qu'il aurait travaillées, n'eut été de cette lésion.

14.06 L'employé qui subit une lésion professionnelle conserve et accumule son ancienneté et, de plus, il continue de bénéficier de tous les droits et privilèges prévus à la convention collective à l'article 8.01.

14.07 <u>Vêtements et équipements protecteurs</u>

Les vêtements et les équipements protecteurs nécessaires aux tâches à accomplir sont entièrement fournis aux frais de l'Employeur pour assurer les conditions de travail sécuritaires à ceux qui en ont besoin.

Après six (6) mois de service continu, 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-cinquante dollars (150 $) par année sur présentation d'un reçu. Ces bottes ou souliers doivent être conformes à la norme CSA – Classe 2.

14.08 Les employés doivent porter leur uniforme au complet et se rendent responsables de le tenir propre et en bonne condition.

14.09 Lors de la cessation d'emploi d'un employé tous les articles et accessoires de son uniforme, incluant les équipements de protection, devront être nettoyés et remis à l'Employeur.

De plus, l'employé s'engage à retourner ses clés et ses cartes d'accès.

14.10 L'Employeur pourra assigner temporairement un employé ayant subi un accident de travail à tout poste pouvant lui convenir dépendamment de ses limitations.

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.00 L'horaire de travail initiale devra être affiché une (1) semaine à l'avance.

15.01 La semaine normale de travail sera du dimanche 00h00 au samedi 23h59.

15.02 Tout travail exécuté au-dessus de quarante (40) heures travaillées dans une semaine, sera rémunéré au taux d'une fois et demi (1 ½) le salaire régulier (taux horaire + prime régionale).

Pour les employés ayant un horaire de type 3-2-2-3, tout travail exécuté au-dessus de trente-six (36) heures travaillées dans la semaine de trente-six (36) heures et tout travail exécuté au-dessus de quarante-quatre (44) heures travaillées dans la semaine de quarante-quatre (44) heures, sera rémunéré au taux d'une fois et demi (1 ½) le salaire régulier (taux horaire + prime régionale).

Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées par le supérieur avant d'être exécutées.

15.03 L'employé devra inscrire sur le formulaire affiché à cette fin, son intention de faire du temps supplémentaire volontairement, et ce pour chacun des quarts de travail pour lesquels il est intéressé à faire du temps supplémentaire.

Ce formulaire devient officiel et sera retiré du tableau d'affichage le mercredi pour la semaine suivante.

Le temps supplémentaire sera octroyé à tour de rôle selon l'ancienneté.

Une fois le formulaire devenu officiel, l'employé qui a inscrit son intention de faire du temps supplémentaire, s'engage à le faire et doit respecter cet engagement.

Le temps supplémentaire qui reste et qui n'est pas encore attribué après ce qui précède, pourra être assigné, à tour de rôle par ordre inverse de l'ancienneté des employés.

15.04

Situations	Rémunération
Aéronef prévu dans l'horaire de travail mais aéronef arrive après l'horaire de travail	Temps supplémentaire (si l'employé n'a pas quitté le lieu du travail) OU Appel (si l'employé a quitté le lieu du travail et doit revenir au travail)
Aéronef prévu après l'horaire de travail	Appel
Si deux aéronefs, ou plus, de clients différents sont prévus après l'horaire de travail	Un (1) appel par aéronef

Situations	Rémunération
Si deux aéronefs, ou plus, d'un même client sont prévus après l'horaire de travail et ce, dans une même période de trois (3) heures	Appel
Aéronef non-prévu dans l'horaire qui arrive après l'horaire de travail	Appel

Dans le cas où un employé est en temps supplémentaire ou sur appel, si le même aéronef revient dans la même période de trois (3) heures et que le client avise l'employé en devoir avant de quitter la station, l'employé demeure en temps supplémentaire ou sur le même appel, selon le cas initial.

15.05 Les parties reconnaissent que les employés peuvent demeurer au travail après la fin de leur quart de travail dans le cas où un vol serait retardé ou annulé. De plus, les employés devront demeurer au travail après la fin de leur quart lorsque l'arrivée ou le départ de certains vols est repoussé(e) à une période de temps où aucun employé n'est au travail ou lorsqu'une charge de travail imprévue ne peut être reportée.

15.06 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur paie à ses salariés les taux horaires indiqués à l'annexe « C ».

15.07 a) Si un employé est appelé à travailler dans une occupation dont le taux est plus élevé que son taux normal, il recevra le taux plus élevé pour la durée de son assignation dans cette occupation.

b) Si le taux de salaire de base de l'occupation à laquelle l'employé est assigné est plus bas que son taux de salaire normal, il conservera son salaire régulier.

15.08 Les employés rappelés en dehors de l'horaire de travail, tel que spécifié à l'article 15.04, seront rémunérés quatre-vingt dollars (80 $) par rappel pour une durée maximale de trois (3) heures.

15.09 Les employés devront être payés régulièrement aux deux (2) semaines, les jeudis par dépôt direct à l'institution financière de leur choix individuel, pour la période se terminant le samedi précédent. Si l'un de ces jeudis est un jour férié, la paie pourra être remise la veille.

15.10 L'Employeur met à la disposition de ses employés, un relevé électronique de salaire.

1. Le nom de l'Employeur
2. Le nom et prénom du salarié
3. L'identification de l'emploi du salarié
4. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
5. Le nombre d'heures payées au taux horaire
6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable

7. La nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées
8. Le taux horaire
9. Le montant du salaire brut
10. La nature et le montant des déductions opérées
11. Le montant net versé au salarié.

ARTICLE 16 – VACANCES ANNUELLES

16.00

Ancienneté durée	Rémunération	Durée
0 / moins d'un an	4 %	Un (1) jour par mois (maximum de dix (10) jours)
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	4 %	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans mais moins de neuf (9) ans	6 %	Trois (3) semaines
Dix (10) ans et plus	8 %	Quatre (4) semaines

À moins que l'employeur y consente, une semaine ne peut être fractionnée en jours.

16.01 Le pourcentage s'applique au gain brut de l'année de référence.

16.02 a) L'année de référence est du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours pendant laquelle l'employé acquiert progressivement le droit au congé annuel.

b) Pour des fins de vacances, une semaine de vacances équivaut à 40 heures pour un employé à temps plein et ce sans égard à son horaire de travail pour cette semaine de vacances.

c) En cas de départ d'un employé pour quelque raison que ce soit, ledit employé reçoit le montant d'argent équivalent aux vacances auxquelles il aurait droit à cette date.

16.03 a) L'Employeur accordera une période de vacances à tous les employés régis par la présente convention collective. Le choix de la période de vacances s'effectue par ordre d'ancienneté dans chaque département au début du mois d'avril de chaque année et les employés auront sept (7) jours pour faire connaître à l'Employeur leurs choix de vacances. Les employés peuvent prendre un maximum de deux (2) semaines consécutives de vacances lors du premier tour. Toutefois, les vacances seront accordées en tenant compte des exigences opérationnelles de l'Employeur.

b) Les employés qui ne font pas connaître leur choix de dates de congé avant l'échéance prévue se verront attribuer des dates après que les dates de vacances de tous les autres employés auront été déterminées.

c) Au plus tard le 15 mai, l'Employeur affichera la cédule de vacances et une copie de la cédule sera remise par télécopie ou par courriel au président de la section locale composée 7065 et au président de l'unité.

16.04 L'employé recevra son indemnité de vacances pendant sa période de vacances et ce, selon le calendrier régulier de la paie.

16.05 Si un ou plusieurs jours de congé désignés à l'article 17.00 tombe dans une période de vacances, ces jours se rajouteront à ladite période de vacances payées.

ARTICLE 17 – CONGÉS CHÔMÉS PAYÉS

17.00 a) Chaque employé recevra pour n'importe lesquels des congés ci-après mentionnés, une paie de congé égale au nombre d'heures de l'horaire régulier d'une équipe de travail, multipliées par son taux horaire régulier :

- Jour de l'An
- Vendredi saint
- Fête de la Reine/Dollard
- Fête Nationale
- Confédération
- Fête du travail
- Action de grâce
- Jour du Souvenir
- Jour de Noël
- 26 décembre

b) Les parties peuvent, par entente, changer la date d'observation d'un congé férié.

c) Afin de bénéficier de ces jours fériés et chômés, l'employé ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation du supérieur immédiat ou sans une raison valable, le jour normalement travaillé qui précède et le jour normalement travaillé qui suit le congé férié et ce, selon l'horaire de travail de l'employé.

17.01 Travail un jour de congé

En plus de l'allocation de congé stipulée au paragraphe 17.00, les employés requis de travailler un jour férié seront rémunérés comme suit :

- 150 % de leur taux régulier.

17.02 L'employé a droit à un congé payé pendant les jours du calendrier compris dans les trois (3) jours qui suivent celui du décès d'un membre de sa famille immédiate, en autant qu'il est cédulé travaillé pendant ces trois (3) jours. Par famille immédiate, nous entendons : conjoint, conjointe, enfant, enfant du conjoint, frère, sœur, père ou mère et leur conjoint, père ou mère du conjoint, grands-parents ainsi que les petits-enfants.

17.03 Les employés à temps plein ayant accumulé six (6) mois de services continus au 31 décembre bénéficient de deux (2) jours mobiles rémunérés par année civile. Dans la mesure du possible, l'employé doit aviser son superviseur deux (2) semaines avant la date prévue. L'Employeur se réserve le droit de refuser un congé mobile advenant que l'octroi de celui-ci contreviendrait à la réalisation efficace des opérations.

17.04 Si non utilisés, ces jours seront payés à l'employé en fin d'année. Ils ne sont pas cumulables et ne sont pas assujettis au temps supplémentaire.

17.05 Congé de mariage

À l'occasion de son mariage, un employé peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours, sans rémunération.

17.06 Congé de maternité

a) L'employée enceinte a le droit de s'absenter temporairement de son travail pour des visites chez un professionnel de la santé. Cette absence sera non-rémunérée. À son retour, l'employée doit remettre à l'Employeur une preuve écrite de sa visite.

b) L'employée avise par écrit l'Employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de son accouchement au moins trois (3) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. Si l'employé ne présente pas l'avis de trois (3) semaines, elle peut néanmoins partir en tout temps si son état l'exige et bénéficier du congé de maternité.

c) L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

d) L'employée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère la convention collective.

e) Au retour de son congé de maternité, l'employée reprend sa tâche ou une tâche équivalente au choix de l'Employeur, ou une tâche qu'elle aurait obtenue en vertu de la convention collective, pendant son congé.

f) Une employée qui revient au travail après un congé de maternité doit en informer par écrit l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance de son intention de reprendre le travail.

17.07 Congés parentaux

a) Une employée peut bénéficier, en plus du congé de maternité, du congé parental prévu par la législation.

b) Pour bénéficier de ce congé, l'employée doit en faire la demande par écrit au moins trois (3) semaines avant la fin du congé de maternité, et pendant un tel congé, les dispositions de la clause 17.07 e) reçoivent leur application.

c) Un congé parental peut aussi être accordé au conjoint aux mêmes conditions.

17.08 Un employé qui adopte un enfant peut bénéficier du congé parental prévu à la clause précédente et ce, aux mêmes conditions.

17.09 Sur réception d'un avis écrit de quatre (4) semaines, un employé peut être autorisé, selon les besoins opérationnels, à s'absenter, sans solde, pour suivre des cours de formation à une école reconnue à cet effet et en lien avec son travail. Le programme d'études, d'une durée de pas moins

de trois (3) mois a pour but de rendre l'employé plus apte à exécuter du travail pour l'Employeur. De plus, l'employé conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant une telle absence.

17.10 Dans les cas d'absence pour un employé pour maternité, paternité, libération syndicale, accident de travail ou maladie industrielle et dans les cas d'absence pour maladie et accident non occupationnel, cet employé continuera à accumuler son ancienneté.

17.11 Aucune attestation médicale n'est exigée d'un employé qui est absent pour maladie si l'absence dure deux (2) jours ou moins. Cette attestation doit être exigée dès que l'employé l'informe de son absence.

Il est entendu que tout employé ayant une mesure disciplinaire ou administrative reliée à son dossier d'absence, devra produire pour chaque absence pour maladie une attestation médicale sans égard à la durée de l'absence.

17.12 Durant tout congé autorisé et non-rémunéré par l'Employeur ainsi que pendant toute période d'invalidité court et long terme, l'employé doit rembourser à la Compagnie la somme équivalente à sa portion des primes d'assurance collective à l'Employeur, qu'il paiera normalement par chèques postdatés. L'Employeur maintiendra sa participation après l'encaissement des chèques. À défaut de fournir des chèques, la couverture d'assurance collective sera suspendue selon les termes et conditions du contrat d'assurance.

ARTICLE 18 – TABLEAU D'AFFICHAGE

18.00 L'Employeur fournira deux (2) tableaux d'affichage pour les communiqués et aucun communiqué ne sera affiché ailleurs que sur ces tableaux. Le Syndicat s'engage à surveiller la nature des avis affichés de façon à éviter tout matériel choquant et fournira à l'Employeur une copie de tous les avis avant leur affichage. Ni le Syndicat, ni les employés ne distribueront ou n'afficheront et ne porteront des vêtements ou des accessoires de nature politique sur les lieux de travail. Les tableaux seront situés dans la salle de pause à l'aéroport et dans le hangar FBO où est situé le poinçon.

ARTICLE 19 – DURÉE DE LA CONVENTION

19.00 La présente convention collective entrera en vigueur à compter du 28 octobre 2018 et le demeurera jusqu'au 27 octobre 2022.

19.01 Aucune disposition de cette convention collective n'a d'effet rétroactif à moins que cela ne soit prévu de façon spécifique.

19.02 La nullité d'une clause n'invalide pas les autres clauses de la convention, mais les parties devront négocier les ajustements nécessaires suite à cette nullité.

ARTICLE 20 - ANNEXES

20.00 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

En foi de quoi, les parties ont signé en ce 23ème jour de novembre 2018.

POUR LE SYNDICAT

Syndicat des Métallos
Section locale 7065

Nicolas Lapierre

Nelson Breton

Éric Arsenault

Jean-Luc Bélanger

POUR L'EMPLOYEUR

Avjet Holding inc.

Manon Beauchemin

Richard Légaré

ANNEXE « A » Fonds de solidarité FTQ

L'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds de solidarité FTQ, le montant indiqué par le salarié, pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

ANNEXE « B » Avantages sociaux

L'Employeur s'engage à maintenir pour les employés éligibles, un régime d'assurances collectives et les modalités du régime sont celles négociées par l'Employeur avec son assureur.

Les parties reconnaissent que l'assureur pourra ajuster les primes pour les couvertures fournies et l'Employeur avisera le Syndicat et les salariés advenant une modification auxdites primes.

Annexe « C » Classifications, taux horaire et primes

Classification : Avitailleur				
Échelons*	Service continu (mois)**	Taux horaire	Prime régionale ***	Taux horaire + Prime régionale
1	0 à 12	18,25 $	1,75 $	20,00 $
2	13 à 24	18,75 $	1,75 $	20,50 $
3	25 à 36	19,25 $	1,75 $	21,00 $
4	37 à 48	19,75 $	1,75 $	21,50 $
5	49 à 60	20,25 $	1,75 $	22,00 $
6	Plus de 60 mois	20,75 $	1,75 $	22,50 $

* L'employé progresse d'un échelon à l'autre à sa date d'anniversaire de service.

** Au moment de l'embauche, l'employeur se réserve le droit de reconnaître l'expérience de travail pertinente d'un nouvel employé.

*** D'un commun accord, en cours de convention collective, les parties peuvent revoir le montant alloué à la prime régionale en lien avec la situation économique de la région de Sept-Îles.

Prime de longévité

Effectif le (date de ratification + 1 an) 2019

- Après 12 mois passé à l'échelon 6, un employé reçoit une prime de 2 % sur le taux horaire de l'échelon 6 de sa classification.

  Par exemple : Un avitailleur qui est à l'échelon 6 depuis plus de 12 mois au (date de ratification + 1 an), verra son taux horaire (+ prime régionale) majoré de 2 % pour passer de 22,50 $ à 22,95 $.

Effectif le (date de ratification + 2 ans) 2020

- Après 12 mois passé à l'échelon 6, un employé reçoit une prime de 2 % sur le taux horaire de l'échelon 6 de sa classification.
- Après 24 mois passé à l'échelon 6, un employé reçoit une prime de 2 % sur le taux horaire de l'échelon 6 de sa classification.

  Par exemple : Un avitailleur qui est à l'échelon 6 depuis plus de 12 mois au (date de ratification + 2 ans), verra son taux horaire (+ prime régionale) majoré de 2 % pour passer de 22,50 $ à 22,95 $. Tandis qu'un avitailleur qui est à l'échelon 6 depuis plus de 24 mois au (date de ratification + 2 ans), verra son taux horaire (+ prime régionale) majoré de 2 % pour passer de 22,95 $ à 23,41 $.

Effectif le (date de ratification + 3 ans) 2021

- Après 12 mois passé à l'échelon 6, un employé reçoit une prime de 2 % sur le taux horaire de l'échelon 6 de sa classification.

  Par exemple : Un avitailleur qui est à l'échelon 6 depuis plus de 12 mois au (date de ratification + 2 ans), verra son taux horaire (+ prime régionale) majoré de 2 % pour passer de 22,50 $ à 22,95 $.

- Après 24 mois passé à l'échelon 6, un employé reçoit une prime de 2 % sur le taux horaire de l'échelon 6 de sa classification.

  Par exemple : Un avitailleur qui est à l'échelon 6 depuis plus de 24 mois au (date de ratification + 2 ans), verra son taux horaire (+ prime régionale) majoré de 2 % pour passer de 22,95 $ à 23,41 $.

- Après 36 mois passé à l'échelon 6, un employé reçoit une prime de 2 % sur le taux horaire de l'échelon 6 de sa classification.

  Par exemple : Un avitailleur qui est à l'échelon 6 depuis plus de 36 mois au (date de ratification + 2 ans), verra son taux horaire (+ prime régionale) majoré de 2 % pour passer de 23,41 $ à 23,88 $.

Prime de permis de conduire, classe 1 ou 2 ou 3

- 0,75 $ de l'heure.

Prime de disponibilité

- 20,00 $ par nuit en disponibilité.

LETTRE D'ENTENTE # 1

AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR

EDSC, TRAVAIL
ESDC, LABOUR

OCT 1 3 2022

SFMC
FMCS

ENTRE

AVJET HOLDING INC.

Ci-après appelé « L'Employeur »

ET

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 7065

Ci-après appelé « Le Syndicat »

ANNEXE « E » Amendements à la Convention collective

Annexe « C » Classifications, taux horaire et primes

Les parties ont convenu de procéder aux présents changements à la Convention collective pour ajuster les avantages et les salaires horaires afin de favoriser le recrutement et la rétention des avitailleurs.

Changements entendus le 5 mai 2021 relatif à la Convention collective, visant l'Annexe C. Les présents changements sont entrés en vigueur le 9 mai 2021.

- **Une augmentation de 1,25$ sur la prime de classe et;**
- **Une augmentation de 1,00$ sur la prime de région**.

Changements entendus le 10 septembre 2021 relatif à la Convention collective, visant l'Annexe C. Les présents changements sont entrés en vigueur le 12 septembre 2021.

L'**Annexe E (qui est un amendement de l'Annexe C incluant les changements qui ont été entendus le 5 mai 2021)** de la Convention collective est amendée par un amendement aux avantages suivants à partir de la date de la mise en place des programmes :

- **Admissible au REER contributif jusqu'à concurrence de 2% après 3 ans d'ancienneté et ;**
- **Admissible au Programme passion voyage de l'entreprise**

La grille incluse à l'**Annexe C** est remplacée par la grille suivante à compter du 12 septembre 2021:

Classification : Avitailleur				
Échelons*	Service continu (mois)**	Taux horaire	Prime régionale ***	Taux horaire + Prime régionale
1	0 à 12	**21,00 $**	2,75	**23,75 $**
2	13 à 24	**21,50 $**	2,75	**24,25 $**
3	25 à 36	**22,00 $**	2,75	**24,75 $**
4	37 à 48	**22,50 $**	2,75	**25,25 $**
5	49 à 60	**23,00 $**	2,75	**25,75 $**
6	Plus de 60 mois	**23,50 $**	2,75	**26,25 $**
* L'employé progresse d'un échelon à l'autre à sa date d'anniversaire de service. ** Au moment de l'embauche, l'employeur se réserve le droit de reconnaître l'expérience de travail pertinente d'un nouvel employé. *** D'un commun accord, en cours de convention collective, les parties peuvent revoir le montant alloué à la prime régionale en lien avec la situation économique de la région de Sept-Îles.				

Prime de permis de conduire, classe 1 ou 2 ou 3

- 2,00 $ de l'heure.

Ancienneté durée	Rémunération	Durée
0 / moins d'un an	4 %	Un (1) jour par mois (maximum de dix (10) jours)
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	4 %	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans **mais moins de dix (10) ans**	6 %	Trois (3) semaines
Dix (10) ans et plus	8 %	Quatre (4) semaines

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 5 Mai 2022

POUR LE SYNDICAT

Syndicat des Métallos
Section locale 7065

Marc Tremblay

Nelson Breton

Serge Gauthier

POUR L'EMPLOYEUR

Avjet Holding inc.

Patrick Sauvé

Michelle Leewarden

Christian Bélanger

LETTRE D'ENTENTE # 1

AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR

ENTRE

EDSC, TRAVAIL
ESDC, LABOUR

OCT 1 3 2022

SFMC
FMCS

AVJET HOLDING INC.

Ci-après appelé « L'Employeur »

ET

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 7065

Ci-après appelé « Le Syndicat »

ANNEXE « E » Amendements à la Convention collective

Annexe « C » Classifications, taux horaire et primes

Les parties ont convenu de procéder aux présents changements à la Convention collective pour ajuster les avantages et les salaires horaires afin de favoriser le recrutement et la rétention des avitailleurs.

Changements entendus le 5 mai 2021 relatif à la Convention collective, visant l'Annexe C. Les présents changements sont entrés en vigueur le 9 mai 2021.

- **Une augmentation de 1,25$ sur la prime de classe et;**
- **Une augmentation de 1,00$ sur la prime de région**.

Changements entendus le 10 septembre 2021 relatif à la Convention collective, visant l'Annexe C. Les présents changements sont entrés en vigueur le 12 septembre 2021.

L'**Annexe E (qui est un amendement de l'Annexe C incluant les changements qui ont été entendus le 5 mai 2021)** de la Convention collective est amendée par un amendement aux avantages suivants à partir de la date de la mise en place des programmes :

- **Admissible au REER contributif jusqu'à concurrence de 2% après 3 ans d'ancienneté et ;**
- **Admissible au Programme passion voyage de l'entreprise**

La grille incluse à l'**Annexe C** est remplacée par la grille suivante à compter du 12 septembre 2021:

Classification : Avitailleur				
Échelons*	Service continu (mois)**	Taux horaire	Prime régionale ***	Taux horaire + Prime régionale
1	0 à 12	**21,00 $**	2,75	**23,75 $**
2	13 à 24	**21,50 $**	2,75	**24,25 $**
3	25 à 36	**22,00 $**	2,75	**24,75 $**
4	37 à 48	**22,50 $**	2,75	**25,25 $**
5	49 à 60	**23,00 $**	2,75	**25,75 $**
6	Plus de 60 mois	**23,50 $**	2,75	**26,25 $**
* L'employé progresse d'un échelon à l'autre à sa date d'anniversaire de service. ** Au moment de l'embauche, l'employeur se réserve le droit de reconnaître l'expérience de travail pertinente d'un nouvel employé. *** D'un commun accord, en cours de convention collective, les parties peuvent revoir le montant alloué à la prime régionale en lien avec la situation économique de la région de Sept-Îles.				

Prime de permis de conduire, classe 1 ou 2 ou 3

- 2,00 $ de l'heure.

Prime de disponibilité

- 20,00$ par nuit en disponibilité

Prime de longévité

Après douze (12) mois passés à l'échelon 6, un employé reçoit une prime de 2 % sur le taux horaire (incluant la prime régionale) de l'échelon 6 de sa classification. L'employé recevra par la suite une prime de 2% à chaque date d'anniversaire de service calculée sur son taux horaire alors en vigueur, et ce, pour la durée de la convention.

Article 16. Vacances annuelles

Les parties ont convenu de procéder au présent amendement à la Convention collective afin de modifier l'Article 16.

Amendement relatif à la Convention collective, visant à préciser la durée de vacances pour la 9e année d'ancienneté. Le présent amendement entre en vigueur à sa date de signature.

L'article 16.00 est modifié par l'ajout des mots suivants (en caractère gras et souligné) :

Ancienneté durée	Rémunération	Durée
0 / moins d'un an	4 %	Un (1) jour par mois (maximum de dix (10) jours)
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	4 %	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans **mais moins de dix (10) ans**	6 %	Trois (3) semaines
Dix (10) ans et plus	8 %	Quatre (4) semaines

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 5 mai 2022

POUR LE SYNDICAT

Syndicat des Métallos
Section locale 7065

Marc Tremblay

Nelson Breton

Serge Gauthier

POUR L'EMPLOYEUR

Avjet Holding inc.

Patrick Sauvé

Michelle Leewarden

Christian Bélanger