

CONVENTION COLLECTIVE

entre

KUEHNE + NAGEL LTÉE

Établissement visé :

**12, rue Hôtel-de-Ville
Dollard-des-Ormeaux (Québec) H9B 2P5
(Accréditation : AM-2000-6788)**

et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE
L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2309
(représentée par le district des transports 140)**

Du 12 mars 2010 au 12 mars 2012

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	But de la convention collective	1
ARTICLE 2	Reconnaissance	1
ARTICLE 3	Code de conduite.....	2
ARTICLE 4	Droits de la direction	3
ARTICLE 5	Syndicat	4
ARTICLE 6	Mesures disciplinaires et procédures de grief	6
ARTICLE 7	Procédure d'arbitrage	8
ARTICLE 8	Grèves et lock-out.....	9
ARTICLE 9	Heures de travail.....	9
ARTICLE 10	Heures supplémentaires	11
ARTICLE 11	Prévention en matière de santé et sécurité	12
ARTICLE 12	Ancienneté	13
ARTICLE 13	Mises à pied et rappels	16
ARTICLE 14	Congé annuel.....	16
ARTICLE 15	Jours fériés	19
ARTICLE 16	Congé pour deuil	19
ARTICLE 17	Congé sans solde	20
ARTICLE 18	Avantages sociaux.....	23
ARTICLE 19	Dispositions générales.....	23
ARTICLE 20	Durée de la convention collective	25
ARTICLE 21	Interprétation.....	25
Lettre d'entente n° 1	26
Lettre d'entente n° 2	27
Lettre d'entente n° 3	28
Lettre d'entente n° 4	30
Annexe A	31

Annexe B.....	33
Annexe C	34

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 a) Cette convention collective a pour but d'établir les salaires, les heures de travail et les autres conditions de travail des employés visés par cette convention collective, ainsi que la procédure de règlement final des différends portant sur l'interprétation ou la violation de toute disposition de cette convention, sans arrêt de travail de la part de l'une ou l'autre des parties.

b) Le genre masculin sous-entend le féminin, à moins que l'intention contraire ne soit évidente dans le contexte.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 En vertu d'une ordonnance d'accréditation de la Commission des relations du travail délivrée le 27 octobre 2005 et modifiée le 21 juin 2006, la compagnie reconnaît le syndicat, connu sous le nom de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2309 du District 140, en tant qu'agent négociateur pour « *tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion du poste d'assistante administrative aux ressources humaines, des chefs d'équipe, des superviseurs et de ceux de rang supérieur.* »

2.02 Les employés exclus de l'unité de négociation couverte par cette convention collective, à l'exclusion des chefs d'équipe, ne doivent pas normalement accomplir le travail régulier des employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas où l'employeur juge qu'une situation d'urgence le requiert.

2.03 La compagnie s'engage à rencontrer le syndicat afin de discuter de toute augmentation du ratio d'utilisation des employés d'agence qui dépasserait 48 % des employés de l'unité de négociation. Lors d'une rencontre convoquée à cette fin, la compagnie et le syndicat discuteront de toutes options possibles visant à maintenir un ratio d'utilisation d'employés d'agence ne dépassant pas 48 %. À cet égard, la compagnie s'engage à déployer ses meilleurs efforts afin de trouver des solutions financièrement acceptables à sa clientèle afin de maintenir un ratio d'employés d'agence qui ne dépasse pas 48 %.

ARTICLE 3 CODE DE CONDUITE

3.01 La compagnie convient qu'aucune forme d'intimidation, d'intervention, de discrimination, de restriction ou de contrainte ne sera exercée par la compagnie ou par ses représentants envers le syndicat ou ses membres, du fait de leur appartenance au syndicat ou de leur participation à des activités syndicales prévues par la loi.

3.02 De plus, pour la durée de la présente convention collective, la compagnie ne permettra pas à son personnel et à ses dirigeants d'utiliser de la propagande de nature à attaquer la raison d'être ou la réputation du syndicat, de ses dirigeants ou de ses membres.

3.03 Le syndicat convient qu'aucune forme d'intimidation, d'intervention, de discrimination, de restriction ou de contrainte ne sera exercée par le syndicat ou par ses dirigeants et représentants envers la compagnie ou l'un de ses dirigeants ou subordonnés directs, pour aucune raison que ce soit.

3.04 De plus, pour la durée de la présente convention collective, le syndicat ne permettra pas à ses membres et à ses dirigeants d'utiliser de la propagande de nature à attaquer la raison d'être ou la réputation de la compagnie, de ses dirigeants ou subordonnés directs.

3.05 Les employés ont le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination et de harcèlement. La discrimination et le harcèlement sont défendus par la loi et privent les employés de dignité et de respect, et nuisent à un environnement de travail sain.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit exclusif d'opérer son établissement et de gérer son entreprise comme elle l'entend, à tous les égards, y compris le droit de contrôler et diriger sa main-d'œuvre, le droit d'embaucher, donner de l'avancement, émettre des mesures disciplinaires, suspendre ou congédier pour cause juste, de muter ou mettre à pied des employés, sous l'unique réserve des restrictions imposées par la loi ou par les dispositions de la présente convention. En tout temps, la compagnie exercera ses droits de façon juste et raisonnable.

4.02 La compagnie a le droit d'établir, d'amender et d'abroger les règles et règlements régissant les employés, à condition que ces règles et règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention.

4.03 Dans l'éventualité où la compagnie décidait de donner en sous-traitance une partie du travail couvert par cette convention collective, le syndicat devra en être préalablement averti. Toutefois, le syndicat aura la possibilité d'apporter des suggestions afin de garder le travail à l'interne. Le syndicat reconnaît que la compagnie a le dernier mot en ce qui a trait à toute décision conformément à l'article 4.01.

ARTICLE 5 SYNDICAT

Cotisations syndicales

5.01 La compagnie accepte de déduire les cotisations syndicales et les droits de réintégration de la paie de chaque employé régi par la présente convention sur le formulaire fourni par le syndicat à cette fin. De telles cotisations syndicales sont déduites du chèque de paie de l'employé, à chaque période de paie, et la compagnie accepte de remettre mensuellement au syndicat le montant total de telles déductions au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois suivant le mois durant lequel les cotisations ont été ainsi déduites. La somme ainsi déduite des salaires, accompagnée d'un relevé des retenues à la source des employés dans l'ordre alphabétique, est remise par la compagnie au District 140 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale. Le statut des employés doit également apparaître sur ce relevé.

L'employeur doit garder les cotisations syndicales déduites des salaires des employés séparément et à part ses propres deniers. Ce montant sera gardé dans un fonds fiduciaire pour le syndicat et ses membres et ne sera pas la propriété de la compagnie.

5.02 Tout employé de l'unité de négociation peut adhérer au syndicat conformément aux Statuts du syndicat.

5.03 Si le salaire d'un employé sur la liste de paie, pour toute période de paie, est insuffisant pour permettre la déduction du montant complet des cotisations, la compagnie ne déduira pas de cotisation syndicale de la paie de cet employé pour la période en question. La compagnie ne pourra pas reporter cette déduction à une paie subséquente parce que le salaire payable à l'employé lors de la paie en question était insuffisant.

- 5.04** Les retenues salariales exigées maintenant ou plus tard par la loi, par la présente convention, ou les déductions de sommes d'argent dues à la compagnie par l'employé, ont priorité sur la déduction des cotisations syndicales lorsque le salaire est insuffisant pour permettre une telle déduction.
- 5.05** La compagnie ne peut être tenue responsable financièrement ou autrement par le syndicat ou tout employé, de toute omission de faire des déductions ou de déductions ou remises inappropriées ou inexactes. Toutefois, toutes les fois qu'une erreur se produit relativement au montant des cotisations syndicales déduites du salaire d'un employé, la compagnie fera les ajustements nécessaires directement avec l'employé. Advenant une erreur de la compagnie en ce qui a trait aux remises au syndicat, la compagnie devra procéder à un ajustement lors de la remise suivante. En vertu des dispositions de cet article, la responsabilité de la compagnie, relativement à l'un des montants déduits, se termine au moment où cette dernière procède à la remise de la somme due au syndicat.

Activités syndicales

- 5.06** La compagnie accordera un congé sans solde à un nombre limite de deux (2) délégués syndicaux qui en feront la demande par écrit. Un tel congé sans solde pour affaires syndicales n'excédera pas, au total, vingt (20) jours de travail par année, sauf aux fins de négociation collective. La libération de temps aux fins d'activités syndicales se fera par écrit au moins sept (7) jours avant la date requise.

- 5.07** Le comité de négociation sera formé de deux (2) membres (1 employé de bureau et 1 employé d'entrepôt) qui seront payés par la compagnie durant les négociations directes. Le temps passé à la préparation des négociations, de même que les périodes de temps qui ne font pas partie des négociations directes, ne seront pas payés par la compagnie.
- 5.08** La compagnie fournira au moins un (1) tableau d'affichage à l'usage exclusif du syndicat. Le syndicat est d'accord pour qu'aucun propos diffamatoire traitant de la compagnie et ses dirigeants n'apparaisse sur ces tableaux.

ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURES DE GRIEF

6.01 Aux fins de la présente convention, le terme grief représente toutes les mécontentes relatives à l'interprétation, l'application, l'administration et la prétendue violation de la convention collective ainsi qu'à toute mesure disciplinaire prise contre un employé.

6.02 Les parties signataires souhaitent que les griefs soient réglés dans les plus brefs délais.

6.03 Étape 1

Un employé qui s'est vu remettre une mesure disciplinaire sans cause juste ou qui a un différend avec la compagnie doit, dans les dix (10) jours de la prise de connaissance de l'événement, discuter de la situation avec son supérieur ou tout autre représentant de la compagnie pour avoir la chance de corriger la situation causant la plainte avant de soumettre un grief. L'employé peut être accompagné de son représentant syndical pour discuter de sa plainte avec son supérieur.

La compagnie rendra sa décision dans les cinq (5) jours de la discussion.

6.04 Étape 2

Si un règlement satisfaisant n'est pas obtenu à l'étape 1 de la procédure, le grief peut être présenté au Service des ressources humaines de la compagnie dans les dix (10) jours suivant la réponse de la première étape. Le Service des ressources humaines de la compagnie pourra tenir une audition sur le sujet avec le syndicat et donnera une réponse au représentant syndical dans les dix (10) jours suivants.

6.05 Aux fins de la procédure de grief et d'arbitrage, les délais n'incluent pas les fins de semaine ou les jours fériés prévus dans cette convention.

6.06 Les délais prescrits dans la procédure de grief actuelle peuvent être prolongés uniquement par entente écrite entre la compagnie et le syndicat.

6.07 L'une ou l'autre des parties signataires de cette convention collective peut soumettre un grief relativement à un différend entre les parties relativement à l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective. S'il est déposé par le syndicat, un tel grief devra être soumis par écrit et sera traité à l'étape 2 de la procédure de grief.

6.08 Avant d'imposer une suspension ou un congédiement **ou toute autre mesure disciplinaire**, la compagnie accepte de rencontrer l'employé pour discuter de l'affaire. La compagnie informera l'employé de son droit d'avoir un représentant syndical présent avant de discuter de l'affaire avec l'employé. S'il le désire, l'employé peut exiger la présence de son représentant syndical lors de la rencontre. S'il ne souhaite pas la présence de son représentant syndical, l'employé devra également en informer la compagnie par écrit.

ARTICLE 7 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 7.01** Tout différend non réglé en vertu de la procédure de grief peut être soumis à un arbitre choisi conjointement par les parties. La partie qui choisit l'arbitrage doit, dans les trente (30) jours civils de la réception de la décision de la compagnie à l'étape 2, signifier un préavis à l'autre partie et doit lui proposer au moins un arbitre.
- 7.02** L'arbitre à pleine autorité pour rendre toute décision juste et équitable sur l'interprétation, l'application et la prétendue violation de la convention collective ou tout grief à caractère disciplinaire.
- 7.03** Toute décision n'ayant pas été soumise à l'arbitrage dans les délais prescrits à l'article 7.01 est définitive et exécutoire pour les parties visées.
- 7.04** La décision de l'arbitre sera finale et engagera la compagnie, le syndicat et l'employé, mais la compétence de l'arbitre se limitera à décider du cas en litige selon le sens des dispositions de la convention collective et l'arbitre n'aura en aucun cas le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier ou d'amender quoi que ce soit à cette convention.
- 7.05** La rémunération de l'arbitre et toutes les dépenses engagées par ce dernier sont partagées également entre chacune des parties.

ARTICLE 8 GRÈVES ET LOCK-OUT

- 8.01** Pour la durée de la présente convention, le syndicat s'engage à ne déclencher aucune forme de grève, pour aucune raison que ce soit, ni aucun arrêt de travail ou ralentissement partiel ou total, par les employés de la compagnie et membres du syndicat, ni aucune forme de piquetage dirigé contre la compagnie. Par conséquent, le syndicat s'engage comme suit, pour la durée de la présente convention : aucun dirigeant ou représentant du syndicat n'autorisera, n'encouragera, ne provoquera, ne fera la promotion, n'approuvera ou n'apportera son aide à toute forme de grève, boycottage, ralentissement ou piquetage; dans le même ordre d'idées, le syndicat s'engage voulant qu'aucun employé couvert par la convention ne puisse, pour la durée de la présente convention, encourager ou entreprendre une grève, un boycottage, un ralentissement, du piquetage ou autre forme d'arrêt intentionnel ou diminution de travail contre la compagnie.
- 8.02** Pour la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne procéder à aucune forme de lock-out des employés visés par la présente convention, pour aucune raison que ce soit, ni à tenter de faire échouer le but premier de la présente convention.

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a)** Le quart de travail mentionné ci-dessus comprend une pause repas non rémunérée de trente (30) minutes. Les employés ont droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes pour chaque moitié de leur quart de travail.

b) Bien que la compagnie accepte de faire des efforts raisonnables afin que les pauses repas soient le plus près possible des périodes normales (par exemple, entre la deuxième heure et demie et la cinquième heure et demie après le début du quart de travail), le syndicat reconnaît que ceci peut être impossible à l'occasion, en raison du travail à accomplir ou autres circonstances opérationnelles. Il est entendu qu'un employé ne peut, à moins d'avoir obtenu l'autorisation nécessaire de la compagnie, abandonner son travail pour prendre une pause repas. Toutefois, il est entendu avec la compagnie que si un employé à temps plein ne peut prendre sa pause au moment prévu, cet employé pourra prendre cette pause repas conjointement avec la pause repas suivante ou dans la demi-heure qui suit.

9.02 a) La semaine de travail normale des employés à temps plein pourrait fluctuer selon les besoins opérationnels entre 32 et 40 heures. La compagnie accordera deux (2) jours de repos. Si cela n'est pas possible, les règles des heures supplémentaires s'appliqueront. Il est entendu qu'il n'y a pas de garanties d'heures de travail minimum. La compagnie pourra modifier les horaires de travail selon les besoins opérationnels **en donnant un avis de deux (2) semaines, lorsque possible**. Si cela est le cas, la compagnie avisera le syndicat au préalable.

Sur la base de l'ancienneté, la compagnie donnera l'opportunité à 80 % d'employés réguliers à temps plein de choisir parmi les quarts de travail offerts.

b) Un employé peut refuser de travailler plus de quatre (4) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte.

ARTICLE 10 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01** Les parties sont d'accord qu'en certaines occasions, les employés peuvent travailler en dehors de leur horaire de travail régulier en raison du volume de travail, et que lesdits employés accomplissent ce travail sur une base volontaire et par ancienneté. Dans le cas où aucun volontaire n'est trouvé, les employés seront assignés par ordre inverse d'ancienneté. Lorsque les besoins opérationnels exigent une couverture de travail le samedi, un employé ayant déjà travaillé cinquante (50) heures dans la semaine ne pourra être assigné (à l'exception des fins de quarts) et le prochain employé admissible par ordre inverse d'ancienneté sera alors assigné.
- 10.02** Un employé appelé à effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas en conjugaison avec son quart de travail sera rémunéré pour au moins quatre (4) heures avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) de son salaire horaire habituel.
- 10.03** Les employés à qui c'était le tour de faire des heures supplémentaires et qui n'auront pas été appelés seront rémunérés l'équivalent de ce que l'employé appelé aura gagné.
- 10.04** Toutes les heures travaillées après huit (8) heures dans une journée ou quarante (40) heures dans une semaine seront rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 10.05** Il est entendu qu'il n'y aura ni salaire pyramidal, ni duplication des primes ou des heures supplémentaires.

ARTICLE 11 PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.01** La compagnie affichera ses règles et règlements qui devront être passés en revue avec tous les nouveaux employés. Advenant qu'une règle ou un règlement soit modifié, supprimé ou ajouté, ledit changement devra être affiché et préalablement revu avec les employés. La compagnie respectera l'ensemble des lois.
- 11.02** La compagnie est d'accord pour que lorsqu'un employé tombe malade ou se blesse alors qu'il est au travail et qu'au meilleur de la connaissance du ERT ce dernier requiert des soins médicaux, l'employé se voie offrir la possibilité de se rendre dans un établissement de santé pour obtenir les soins médicaux requis.
- 11.03** a) Un employé blessé au travail se présentera immédiatement à son supérieur, remplira le rapport d'accident et se rendra, si nécessaire, dans un établissement de santé. Si la blessure est telle que l'employé ne peut obtenir les soins nécessaires sans assistance, la compagnie fournira le taxi ou l'ambulance.
- b) Un employé blessé au travail doit rapporter sa blessure à son supérieur dès que possible conformément à l'article 265 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 11.04** Un employé blessé au travail et qui est incapable de reprendre ses fonctions pour le reste de la journée, aura droit à son salaire pour le reste de son quart de travail de cette journée.

11.05 Les employés absents du travail en raison d'une lésion professionnelle assujettie à la CSST pourront retourner au travail une fois qu'ils auront soumis un certificat médical de leur médecin attestant leur capacité à retourner au travail. Dans l'éventualité où la compagnie a des raisons de douter de la capacité de l'employé à remplir ses fonctions, la compagnie pourra exiger une évaluation médicale indépendante.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

12.01 Période probatoire

- a)** Tout nouvel employé doit compléter une période probatoire d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à partir de la date d'embauche. Durant cette période probatoire, la compagnie a le droit absolu de mettre fin à l'emploi dudit employé. Advenant la terminaison d'emploi d'un employé durant sa période probatoire, l'employé n'aura pas droit à la procédure de grief ou d'arbitrage prévue dans cette convention.
- b)** Tout employé en période probatoire dont l'emploi est interrompu pour une période de temps en raison d'un accident de travail, d'une maladie ou toute autre absence autorisée par la convention devra compléter sa période probatoire à sa reprise du travail.

- 12.02** a) L'ancienneté représente le service continu d'un employé au sein de la compagnie dans l'unité de négociation et elle est calculée à compter de la dernière date d'embauche, à l'exception des employés qui travaillaient pour la compagnie à la date de l'accréditation pour qui l'ancienneté débute à leur date d'embauche avec la compagnie. Si plusieurs employés ont été embauchés au cours de la même journée, leur rang d'ancienneté sera déterminé dans l'ordre alphabétique de leur nom de famille.
- b) La liste d'ancienneté à l'Annexe C fait partie de la convention collective.
- c) La compagnie affichera une liste ancienneté au mois de janvier de chaque année.
- 12.03** Il y aura cessation des droits d'ancienneté acquis antérieurement et de l'emploi dans les cas suivants :
- a) lorsqu'un employé met fin à son emploi de façon volontaire;
- b) lorsqu'un employé prend sa retraite;
- c) lorsqu'un employé n'est pas rappelé après avoir été mis à pied pendant une période de dix-huit (18) mois;
- d) lorsqu'un employé, ayant reçu un avis de rappel **permanent (6 mois ou plus)** envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse que la compagnie a en dossier, néglige, dans les sept (7) jours ouvrables de la **date d'envoi** dudit avis de rappel, d'aviser le directeur des opérations ou son représentant qu'il se présentera au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel, selon le cas;
- e) lorsqu'un employé refuse un rappel **permanent (6 mois ou plus)** au travail après avoir été mis à pied;
- f) lorsqu'un employé est absent du travail pendant trois (3) jours de travail consécutifs prévus à son horaire de travail, sans en informer le directeur des opérations ou son représentant;

- g) lorsqu'un employé est congédié pour cause juste;
- h) lorsqu'un employé refuse un rappel temporaire (moins d'un mois) à plus de deux (2) occasions durant la vie de la convention collective.**

12.04 L'ancienneté au sein de la classe s'appliquera seulement lorsque les qualifications et les engagements contractuels auront été satisfaits pour le choix des quarts de travail, des congés annuels et des heures supplémentaires.

12.05 a) Lorsque la compagnie déclare un poste vacant au sein de l'unité de négociation, celui-ci devra être affiché par la compagnie pour une période minimale de sept (7) jours ouvrables. Un employé qui souhaite poser sa candidature à un tel poste devra démontrer qu'il détient les compétences, les habiletés et l'expérience exigées pour un tel poste et une telle classe. Toutes les demandes doivent être faites par écrit. La priorité sera donnée aux membres de l'unité de négociation.

b) Une employée en congé de maternité ou un employé en congé de paternité doit être informé de tout poste vacant et aura droit de présenter sa candidature à un tel poste dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de poste vacant.

c) L'employé choisi pour occuper le poste déclaré vacant par la compagnie jouira d'une période de deux (2) semaines à compter de la date de transfert au poste vacant pendant laquelle il pourra, à sa discrétion, renoncer à occuper le poste déclaré vacant et retourner à son poste d'origine sans perte d'ancienneté ou de tout autre droit ou avantage relié à son poste d'origine.

Pendant cette période transitoire de deux (2) semaines, l'employeur pourra pourvoir au poste de façon temporaire.

ARTICLE 13 MISES À PIED ET RAPPELS

- 13.01** En cas de mise à pied, les employés visés seront avisés conformément aux normes du travail.
- 13.02** Tous les employés réguliers à temps plein ont un droit de rappel de dix-huit (18) mois suite à une mise à pied.
- 13.03** Toutes les mises à pied se feront pas ordre inverse d'ancienneté et les rappels par ordre d'ancienneté, le tout pour chacune des classifications déterminées par l'employeur.
- 13.04** Les employés **permanents** en mise à pied maintiennent leur progression dans l'échelle des salaires et continuent de bénéficier du régime d'assurance collective pendant une période maximale d'un (1) mois.
- 13.05** a) **L'employé qui est rappelé au travail de façon permanente suite à une mise à pied pourra bénéficier du régime d'assurance collective immédiatement à son retour au travail, le cas échéant.**
- b) **L'employé qui est rappelé au travail de façon temporaire suite à une mise à pied pourra bénéficier du régime d'assurance collective après avoir travaillé quatre (4) mois consécutifs après sa date de rappel.**

ARTICLE 14 CONGÉ ANNUEL

- 14.01** L'année de référence pour les congés annuels s'étend du 1^{er} juin au 31 mai.

La compagnie accorde à tous les employés des congés annuels conformément aux dispositions qui suivent :

- 14.02** Les employés qui, au 31 mai de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, détiennent moins d'un (1) an de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu avec cette dernière pendant la période de leur emploi au cours des mois précédant le 31 mai. Le congé annuel sera d'une (1) journée par mois civil complet, jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- 14.03** Les employés qui, au 31 mai de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, ont complété une (1) année ou plus de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de quatre pour cent (4 %) de leur revenu avec cette dernière au cours des douze (12) mois précédant le 31 mai, et auront droit à deux (2) semaines de vacances.
- 14.04** Les employés qui, au 31 mai de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, ont complété cinq (5) années ou plus de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de six pour cent (6 %) de leur revenu avec cette dernière au cours des douze (12) mois précédant le 31 mai, et auront droit à trois (3) semaines de vacances.
- 14.05** Les employés qui, au 31 mai de l'année précédant l'année pendant laquelle le congé annuel doit être pris, ont complété treize (13) années ou plus de service continu avec la compagnie, recevront une indemnité de vacances calculée au taux de huit pour cent (8 %) de leur revenu avec cette dernière au cours des douze (12) mois précédant le 31 mai, et auront droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 14.06** La compagnie versera l'indemnité de vacances à laquelle un employé a droit lors de la période de paie régulière.

14.07 Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de congé annuel d'un employé, le congé peut être prolongé d'une (1) journée, et la compagnie rémunérera l'employé pour ce jour férié.

14.08 La sélection des périodes de congé annuel sera faite de la façon suivante.

Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employeur affichera ou transmettra un mémo aux employés indiquant le calendrier des périodes de congés annuels disponibles pendant l'année de référence. Au plus tard le 30 avril, les employés devront indiquer à l'employeur leur préférence avec trois (3) choix de période de congé. La sélection des périodes de congé annuel pour les employés se fera par ancienneté et par classification selon les besoins opérationnels, tel que déterminée par l'employeur. L'employeur peut limiter le nombre d'employés en congé par période. Également, l'employeur se réserve le droit de modifier les calendriers de congés annuels en cas de besoins opérationnels imprévus, et le cas échéant, donnera un préavis d'au moins deux (2) semaines.

S'il y a des périodes de congé annuel disponibles après la date d'échéance ci-dessus mentionnée, un employé peut en faire la demande par écrit, au moins sept (7) jours avant ladite période. Selon les besoins opérationnels, la compagnie approuvera la demande sur une base « premier arrivé, premier servi » et en informera l'employé dans les sept (7) jours.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 Les jours fériés suivants seront respectés :

Jour de l'An
Vendredi saint
Fête de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Jour de l'Action de grâces
Noël

ARTICLE 16 CONGÉ POUR DEUIL

16.01 Advenant le décès d'un membre de la famille immédiate, l'employé se verra accorder un congé pour deuil payé n'excédant pas trois (3) jours consécutifs réguliers de travail dans les cinq (5) jours suivant immédiatement le jour du décès.

La « famille immédiate » est définie comme étant les parents suivants de l'employé : conjoint (y compris un conjoint de fait), enfant, frère, sœur, père, mère, grands-parents, petits-enfants, frère ou sœur du conjoint et conjoint de l'enfant.

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

16.03 Advenant le décès d'un membre de sa famille immédiate, l'employé peut obtenir un congé sans solde additionnel de quatre (4) jours pour assister aux funérailles.

ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE

- 17.01** Les congés de maternité et parentaux seront en conformité avec les lois sur les congés de maternité et de paternité
- 17.02** Un employé se verra accorder un congé payé de deux (2) jours lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant.
- 17.03** La compagnie peut à sa discrétion, sur demande écrite de quatorze (14) jours et pour une période ne dépassant pas trente (30) jours, accorder un congé sans salaire. Un tel congé, lorsqu'il est accordé, se fera avec accumulation d'ancienneté. La compagnie accordera le congé personnel si les besoins opérationnels le permettent.

17.04 Fonctions de juré

L'employé doit informer son directeur lors du prochain jour ouvrable suivant la réception d'un avis de comparution pour fonctions de juré. Le temps nécessaire aux fonctions de juré de l'employé lui sera accordé.

La compagnie indemniserà l'employé pour la différence entre son salaire de base régulier et l'indemnité reçue en tant que juré pour chaque jour de travail prévu à l'horaire où il agira en tant que juré jusqu'à un maximum de dix (10) jours.

À sa reprise du travail après ses fonctions de juré, l'employé doit soumettre à son supérieur ou directeur, un certificat rempli par un représentant du tribunal de même que la demande de libération de temps habituelle. Ce certificat doit indiquer le nombre de jours pendant lesquels il a rempli les fonctions de juré ainsi que l'indemnité reçue.

La compagnie continuera à fournir la couverture d'assurance-maladie durant le congé pour fonctions de juré.

Autres raisons : Les employés devant se présenter en cour pour des raisons autres que celles énoncées au présent article et à l'article 18.02 obtiendront un congé sans solde, à condition qu'ils fournissent une preuve de leur présence en cour.

17.05 Les employés à temps plein ayant plus de deux (2) mois de service ininterrompu peuvent prendre jusqu'à quatre (4) journées personnelles de congé par année avec solde selon les conditions suivantes.

17.05.01 Les journées personnelles sont calculées au prorata en fonction de la date d'embauche. Les employés embauchés au 1^{er} trimestre de l'année ont droit à quatre (4) journées, ceux embauchés au 2^e trimestre à trois (3) journées, ceux embauchés au 3^e trimestre, à deux (2) journées et ceux embauchés au 4^e trimestre ont droit à une (1) journée. **Les employés ayant dix (10) ans de service ont droit à une 5^e journée.**

17.05.02 Les journées personnelles sont soumises à l'approbation du superviseur. L'employé doit remplir le formulaire d'autorisation de journée personnelle pour chacune des journées personnelles demandées. Les journées personnelles ne représentent pas une prolongation des congés annuels. De plus, ces journées ne sont pas considérées comme des journées travaillées et par conséquent, ne sont pas comptabilisées dans le calcul des heures supplémentaires.

17.05.03 Les journées personnelles ne sont pas transférables d'une année à l'autre, et les journées inutilisées ne sont pas rémunérées.

ARTICLE 18 AVANTAGES SOCIAUX

18.01 Régime d'assurance collective

Les salariés bénéficient du régime d'assurance collective prévu dans les polices collectives n^{os} 155852 et 156003 établies par la Great-West et la police collective n^o 25676 établie par la Sun Life du Canada, le tout sujet au droit de la compagnie de modifier ou d'abroger les programmes prévus à ce régime ou toute composante de ces programmes.

18.02 Régime d'épargne-retraite (RER) et régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

Les salariés bénéficient du régime d'épargne-retraite (RER) et du régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) de la compagnie selon les modalités déterminées par la compagnie, le tout sujet au droit de celle-ci de modifier ou d'abroger ces deux régimes ou toute composante de ces régimes.

ARTICLE 19 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.01 La compagnie fournira aux employés une salle de repas et des vestiaires.

19.02 Assignation à témoigner

La compagnie veille à ce qu'un employé assigné comme témoin ait le temps nécessaire requis pour comparaître devant le tribunal. L'employé doit aviser son directeur lors du prochain jour ouvrable suivant la réception d'un avis de comparaître devant le tribunal comme témoin. L'employé peut demander des congés annuels ou des congés sans solde pour raisons personnelles pour le temps nécessaire pour agir comme témoin.

À sa reprise du travail, l'employé doit soumettre à son supérieur ou directeur, un certificat rempli par un représentant du tribunal de même que la demande de libération de temps habituelle. Ce certificat doit indiquer le nombre de jours pendant lesquels il a agi comme témoin.

La direction se réserve le droit de demander qu'un employé soit autorisé à ne pas témoigner ou que ce témoignage soit remis, si son absence porte un préjudice appréciable aux opérations de la compagnie.

- 19.03** Dans la mesure du possible, la compagnie définira un espace à l'extérieur de l'édifice pour permettre aux employés d'aller fumer. L'employeur se réserve le droit de révoquer ce privilège.

ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

20.01 La convention collective entre en vigueur à compter de la publication de la sentence arbitrale, soit le 12 mars 2010 et reste pleinement en vigueur pendant une période de deux ans suivant ladite sentence, c'est-à-dire jusqu'au 12 mars 2012. Elle demeurera en vigueur d'année en année, sauf si l'une des deux parties soumet un avis écrit de son désir d'y mettre fin ou d'entamer des négociations afin de la réviser. Cet avis doit être donné pas moins de trente (30) jours et pas plus de cent vingt (120) jours avant la date d'expiration de la convention collective.

ARTICLE 21 INTERPRÉTATION

21.01 En cas de difficulté d'interprétation ou de différence entre la version française et la version anglaise de la convention collective, la version française aura priorité.

21.02 Advenant qu'une partie ou disposition de cette convention devenait invalide en raison de toute loi adoptée subséquemment ou déjà existante, toute annulation d'une partie ou disposition de cette convention ne devrait pas invalider les autres parties aux présentes et demeurer en vigueur.

En foi de quoi les parties ont signé à _____ ce
_____ jour de _____ 2010.

Anita Elkaim
directrice régionale
ressources humaines/Admin.
Est du Canada

Michel Pelot
directeur adjoint régional

KUEHNE + NAGEL LTÉE

AIMTA

**LETTRE D'ENTENTE N° 1
ENTRE**

**L'Association internationale des machinistes
et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section
locale 2309
(représentée par le District des transports 140)**

ET

Kuehne + Nagel Ltée

Régime d'assurance collective

Pour la durée de la présente convention collective, la compagnie accepte de maintenir la couverture du régime d'assurance collective prévu aux polices mentionnées à l'article 18.01 de la convention collective et qui sont en vigueur au moment de la signature de la sentence arbitrale et d'en défrayer les coûts.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

**L'Association internationale des machinistes
et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section
locale 2309
(représentée par le District des transports 140)**

ET

Kuehne + Nagel Ltée

**Régime d'épargne-retraite (RER) et
régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)**

Pour la durée de la présente convention collective, la compagnie accepte de continuer sa contribution dans le RER des salariés à temps plein équivalent à un montant égal au montant de la contribution du salarié jusqu'à un maximum de quatre pour cent (4 %) du salaire par année.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

**L'Association internationale des machinistes
et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section
locale 2309
(représentée par le District des transports 140)**

ET

Kuehne + Nagel Ltée

Montants forfaitaires

La compagnie accepte de payer un montant forfaitaire **de huit cents dollars (800 \$) en date du 12 mars 2010 et un montant forfaitaire de huit cents dollars (800 \$) en date du 12 mars 2011**, à tous les employés qui répondent à l'une des conditions d'admissibilités suivantes :

- (a) Avoir reçu un salaire de la Compagnie pendant au moins une journée au cours des 30 jours (à l'exclusion des congés annuels payés) qui précèdent la date à laquelle le montant forfaitaire devient payable;
- (b) Être en congé de maternité ou en congé parental à la date à laquelle le montant forfaitaire devient payable et avoir indiqué son intention de retourner au travail;
- (c) Être en congé autorisé d'invalidité de longue durée ou en congé autorisé suite à un accident de travail couvert par des prestations de la CSST.

N'est pas admissible aux montants forfaitaires ci-haut mentionnés tout employé qui est en statut de mise à pied à la date à laquelle le montant forfaitaire devient payable.

Ces sommes peuvent être versées en totalité ou en partie dans le REER de l'employé ou remises en coupons échangeables chez l'Équipeur, au choix de l'employé.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTRE

**L'Association internationale des machinistes
et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section
locale 2309
(représentée par le District des transports 140)**

ET

Kuehne + Nagel Ltée

Indemnité de départ

Tout employé régulier à temps plein dont la mise à pied prend effet entre la date de la sentence arbitrale et le 12 **mars 2011** et qui n'aura pas été rappelé après la période de dix-huit (18) mois équivalente à la période de droit de rappel, recevra une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de salaire de base par année de service.

L'employé aura le choix d'accepter l'indemnité de départ après trois (3) mois de mise à pied. Dans ce cas, il perdra son droit de rappel prévu à l'article **12.03** de la convention collective.

Annexe A

Taux de salaire

Les taux de salaire applicables aux cinq classifications d'associés d'entrepôt (Warehouse Associates), commis – commandes (Order Fulfilment), commis – documentation à l'exportation (Export Documentation), soutien opérationnel (Operations Support) et de maintenance (Maintenance) sont les suivants :

A) Associés d'entrepôt

0 à 12 mois	13,50 \$
12 à 36 mois	14,00 \$
36 à 48 mois	14,75 \$
48 mois et plus	15,50 \$

Tous les associés d'entrepôt à l'emploi de Kuehne + Nagel au 7 novembre 2007 continueront d'être rémunérés au taux de salaire horaire qu'ils recevaient en date du 7 novembre 2007.

B) Commis - Commandes

0 à 12 mois	16,50 \$
12 à 36 mois	17,00 \$
36 à 48 mois	17,75 \$
48 mois et plus	18,50 \$

Les commis aux commandes (Richard Osborne et Clark Couture) continueront d'être rémunérés au taux de salaire horaire qu'ils recevaient en date du 7 novembre 2007.

C) Commis - Documentation à l'exportation

0 à 12 mois	14,25 \$
12 à 36 mois	14,75 \$
36 à 48 mois	15,50 \$
48 mois et plus	16,25 \$

Tous les commis – Documentation à l'exportation à l'emploi de Kuehne + Nagel au 7 novembre 2007 continueront d'être rémunérés au taux de salaire horaire qu'ils recevaient en date du 7 novembre 2007.

D) Soutien opérationnel

0 à 12 mois	17,50 \$
12 à 36 mois	18,00 \$
36 à 48 mois	18,75 \$
48 mois et plus	19,50 \$

E) Maintenance

0 à 12 mois	12,40 \$
12 à 36 mois	12,90 \$
36 à 48 mois	13,65 \$
48 mois et plus	14,40 \$

Annexe B

Chaussures de sécurité

Aux fins d'achat de chaussures de sécurité, la compagnie accepte de payer un montant maximal de 100 \$ (plus taxes) par année aux employés d'entrepôt et de 100 \$ (plus taxes) tous les deux ans aux employés de bureau **payable le 1^{er} mars de chaque année sous forme de chèques-cadeaux à être utilisés dans un délai de trois (3) mois.**

Annexe C

Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté correspond à la liste convenue entre les parties lors des séances de médiation.