

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9554**



CI-APRÈS APPELÉE :

LE SYNDICAT

ET

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

CI-APRÈS APPELÉE :

LA COMPAGNIE

AÉROPORTS DE PIERRE-ELLIOTT-TRUDEAU DE MONTRÉAL

2024 / 2025

10222-12

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3	DÉFINITIONS DES TERMES	3
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 5	COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE	8
ARTICLE 6	DROITS DE LA PERSONNE	9
ARTICLE 7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	10
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	13
ARTICLE 9	ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ	16
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	19
ARTICLE 12	SALAIRES ET PRIMES	25
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE 14	CONGÉS ANNUELS	34
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS	37
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX	38
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL.....	42
ARTICLE 18	UNIFORMES	42
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES.....	43
ARTICLE 20	FONDS DE SOLIDARITÉ.....	44
ARTICLE 21	ASSURANCES COLLECTIVES.....	45
ARTICLE 22	CONGÉ SANS SOLDE	45
ARTICLE 23	AFFICHAGE D'AVIS	46
ARTICLE 24	DOCUMENTS REQUIS.....	46
ARTICLE 25	COMITÉ RELATIONS PROFESSIONNELLES	47
ARTICLE 26	POURSUITES.....	47
ARTICLE 27	IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	47
ARTICLE 28	DURÉE.....	49
ANNEXE A		50
LETTRE D'ENTENTE # 1 – LIBÉRATION SYNDICALE HEBDOMADAIRE		53
LETTRE D'ENTENTE # 2 – FONDS HUMANITAIRE.....		54
LETTRE D'ENTENTE # 3 – PROCÉDURE POUR LA FOUILLE DES PERSONNES.....		55
LETTRE D'ENTENTE # 4 – COMITÉ HORAIRE.....		56
LETTRE D'ENTENTE # 5 – FONDS D'ÉDUCATION		58
LETTRE D'ENTENTE # 6 – ASSIGNATIONS TEMPORAIRES À L'EXTÉRIEUR DE YUL		59
LETTRE D'ENTENTE # 7 – ACCOMMODEMENT.....		62
LETTRE D'ENTENTE # 8 – HORAIRE DE TRAVAIL ROTATIF		63
LETTRE D'ENTENTE # 9 – ASSIGNATION DES CCS/FCS SUR LES LIGNES		64
LETTRE D'ENTENTE # 10 – RESPECT AU TRAVAIL		65
LETTRE D'ENTENTE # 11 – TEMPS DE DÉPLACEMENT POUR LA PAUSE REPAS		66
LETTRE D'ENTENTE # 12 – COMITE SOCIAL.....		66
LETTRE D'ENTENTE # 13 – ACCOMMODEMENT ÉTUDIANT		68
LETTRE D'ENTENTE # 14 – TRANSFERTS D'EMPLOYÉS		70
LETTRE D'ENTENTE # 15 – AGENTS PRÉ-CERTIFICATION		71
LETTRE D'ENTENTE # 16 – DESCRIPTION DE TÂCHE DES CCS ET FCS		72
LETTRE D'ENTENTE # 17 - LIBÉRATION À LA FIN DU QUART « TASK FORCE »		73
LETTRE D'ENTENTE # 18 – HORAIRE À TEMPS PARTIELS.....		74
LETTRE D'INTENTION #1 – HORAIRES MIXTES		75
LETTRE D'INTENTION #2 – SYSTÈME INFORMATIQUE		76

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 a)** Le but de cette convention est d'établir les conditions de travail des employés régis par cette convention et d'établir des relations ordonnées entre la Compagnie et les employés et leurs représentants respectifs dans le respect des lois, de l'autorité et des droits et obligations des parties.
- b)** Il est convenu entre les parties et pour fins d'interprétation de cette convention collective que là où on emploie le masculin, le féminin peut y être substitué.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 a)** Le Syndicat reconnaît la Compagnie comme seul agent négociateur des employés syndiqués ou qui le deviendront.
- b)** Cette convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en date du 12 septembre 2012.
- 2.03** La présente convention s'applique seulement aux employés de la Compagnie qui occupent l'un des postes visés par la présente convention collective et visés par le certificat d'accréditation.
- 2.04 a)** Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation maintient et accumule de l'ancienneté pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils et peut revenir à son ancien poste à l'intérieur de ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Durant cette période, l'employé continue de payer les cotisations syndicales normales, cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique. Un salarié ne pourra être promu qu'une seule fois par catégorie d'emploi pour la durée de la présente convention collective.
- b)** Les parties conviennent qu'après la période de quatre-vingt-dix (90) jours civils l'employé qui revient dans l'unité de négociation sera considéré comme un nouvel employé pour les fins d'application de l'ancienneté.
- c)** Nonobstant ce qui précède, l'employé qui obtient un poste temporaire hors de l'unité de négociation en remplacement d'une absence temporaire pourra conserver son ancienneté pour une période d'un (1) an maximum. Cette période pourra être prolongée d'un commun accord. Pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours, l'employé sera couvert par l'assurance collective de l'unité de négociation et la Compagnie continuera de payer les primes tel que

définies à l'article 21. Par la suite, l'employé sera couvert par le régime d'assurance de la Compagnie. Durant la période de remplacement, l'employé continue de payer un montant égal aux cotisations syndicales normales, cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique. Cet employé ne peut remettre des avis disciplinaires.

- d) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'il s'agit d'une promotion temporaire à combler hors de l'unité de négociation, l'employé promu temporairement à ce poste pourra conserver son ancienneté pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours civils et cette période pourra être prolongée d'un commun accord. Pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours, l'employé sera couvert par l'assurance collective de l'unité de négociation et la Compagnie continuera de payer les primes telles que définies à l'article 21. Par la suite, l'employé sera couvert par le régime d'assurance de la Compagnie. Durant cette période, l'employé continue de payer un montant égal aux cotisations syndicales normales, cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.
- e) Lorsque la Compagnie décide de combler temporairement un poste hors de l'unité de négociation selon le paragraphe c) de cet article, elle doit envoyer par écrit les informations suivantes au Syndicat au minimum cinq (5) jours avant le début de l'assignation temporaire :
- la durée de l'assignation temporaire;
 - la nature générale de l'absence;
 - le poste à remplacer; et
 - la date du début de l'assignation temporaire.

S'il y a un changement au niveau de la durée de l'assignation temporaire, la Compagnie avisera le Syndicat du changement par écrit.

- 2.05** a) Aucun employé ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous-contrat.
- b) Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra déplacer ou évincer un membre de l'unité de négociation advenant son intégration dans l'unité de négociation. Pour les fins d'ancienneté, cette personne sera considérée comme un nouveau salarié selon la convention collective.
- c) Un employé membre d'une des unités d'accréditation de la Compagnie qui obtient un transfert pour l'un des aéroports desservis par la Compagnie, maintient son service continu, ainsi que ses avantages et bénéfices, conformément aux dispositions de la convention de l'aéroport où il travaillera. Aux fins d'ancienneté, l'employé sera considéré comme un nouvel employé.

- 2.06** Pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie convient de ne pas faire de lockout et le Syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destiné à limiter

le service, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail ou le service.

- 2.07** Il est entendu que tout employé qui prend part ou incite d'autres employés à de telles grèves, à tout ralentissement de service, de piquetage ou à toute autre action concertée, qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, peut être l'objet de mesures disciplinaires.
- 2.08** Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce que ni le Syndicat ni ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage dirigé contre la Compagnie ou ralentissement de service.
- 2.09** Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions de l'un des postes visés par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, sauf pour porter assistance à l'un de ces postes dans les cas d'urgence.
- 2.10** Les assignations temporaires entre les différentes classifications se font selon les conditions énoncées ci-dessous :
- a) La durée maximale des assignations temporaires est déterminée par la nature de l'assignation. Quand une assignation temporaire est octroyée pour remplacer un employé en absence, la durée maximale est d'un (1) an. Quand une assignation est octroyée pour augmenter temporairement le nombre d'employé dans une classification, la durée maximale est de quatre-vingt-dix (90) jours civils ou autre durée convenue par les parties moyennant un commun accord. Toute assignation temporaire peut être prolongée moyennant un commun accord.
 - b) L'employé qui obtient une assignation temporaire respectant les conditions énumérées à cet article conserve son ancienneté au cours de cette assignation temporaire.
 - c) L'affichage et l'octroi des assignations temporaires sont faits selon l'article 11.07 de la convention collective. Dans l'éventualité où des employés de différentes classifications appliquent sur une même assignation temporaire, l'ancienneté générale sera considérée dans le cadre du paragraphe c) de l'article 11.07.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS DES TERMES

- 3.01** Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes signifient :

- a) « Employé en probation » : Désigne tout nouvel employé qui n'a pas complété une période de probation de cent vingt (120) jours civils à compter de sa première journée de travail.
- b) « Employé à l'essai » : Désigne tout employé qui, suivant l'entrée en fonction dans une nouvelle classification à l'intérieur de l'unité d'accréditation, n'a pas complété une période d'essai d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Cette période peut être prolongée d'un commun accord pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires.
- c) « Employé à temps plein » : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de plus de vingt-cinq (25) heures par semaine.
- d) « Employé à temps partiel » : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et moins par semaine.
- e) « Agent pré-certification » : Désigne tout employé en attente pour sa formation d'agent de contrôle pré-embarquement qui a reçu l'autorisation de travailler à certaines positions par la Compagnie et l'ACSTA. Cet employé ne détient aucune certification et ne peut travailler de façon autonome dans les positions nécessitant une certification.
- f) « Agent de contrôle (AC) » : Veut dire la personne désignée par Transport Canada et certifiée par l'ACSTA pour effectuer le contrôle des personnes de leurs effets personnels et de leurs bagages. Elles effectuent notamment les tâches suivantes :
1. Fouille manuelle des passagers et non-passagers;
 2. Fouille manuelle des bagages à main;
 3. Fouille manuelle des bagages enregistrés;
 4. Utilisation du détecteur à main d'objets métalliques;
 5. Utilisation du portique de détecteur de métal;
 6. Utilisation du système d'inspection radioscopique de bagages à main;
 7. Utilisation du système d'inspection radioscopique de bagages enregistrés;
 8. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d'explosifs;
 9. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d'explosifs des bagages à main;
 10. Utilisation du système de détections de traces/vapeur d'explosifs des bagages enregistrés;
 11. Utilisation du système de détection d'explosifs des bagages enregistrés;
 12. Informations aux passagers;
 13. Contrôle des laissez-passer;
 14. Cueillette des objets abandonnés ou trouvés;

15. Utilisation du système d'inspection radioscopique du courrier;
16. Utilisation de tout autre système d'inspection;
17. Manipulation des bagages enregistrés;
18. Remplissage de carte d'information;
19. Utilisation du système de gestion du trafic;
20. Utilisation du système d'identification des zones de fouille;
21. Sécurisation des véhicules;
22. Remplissage des rapports de contrôle;
23. Résolution d'alarme; et
24. Toutes autres tâches connexes à la nature du travail d'agent de contrôle, stipulées par l'ACSTA.

- g)** « Coordonnateur au contrôle de sécurité (CCS) » : Désigne l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes :
1. Encadrement des agents de contrôle;
 2. Rédaction de rapports;
 3. Aider les agents de contrôle;
 4. Référer les situations difficiles ou hors de son contrôle;
 5. Effectuer toutes autres tâches connexes de coordonnateur au contrôle de sécurité tel que spécifié au PNE.
- h)** « Formateur au contrôle de sécurité (FCS) » : Désigne l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes :
1. Assurer que les exigences de formation émises par l'ACSTA sont respectées;
 2. Encadre les employés selon les normes établies par la PNE ou la Compagnie, dans le cadre de formation;
 3. Planifier et organiser les formations et examens des employés.
- i)** « Quart de travail » : Le quart de travail est une période d'au maximum huit (8), dix (10) ou douze (12) heures sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles l'employé fournit à son employeur les services demandés.
- j)** « Conjoint » : Personnes de sexe différent ou de même sexe;
- qui sont légalement mariés et cohabitent;
 - qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- k)** « Grief » : Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

- l) « Lieu de travail » : Désigne l'endroit où l'employé fournit sa prestation normale de travail ou tout autre endroit où l'employé doit se rendre à la demande de la Compagnie pour fournir une prestation de travail effective ou pour recevoir de la formation et examen.
- m) « Site » : Désigne tous les aéroports visés par l'accréditation qui sont des sites distincts pour les fins d'application et d'interprétation de la convention collective, sauf lorsque spécifiquement mentionné à la convention collective.
- n) « Changements technologiques » : Signifie l'adoption d'équipement ou matériel différents par leur nature ou leur mode d'opération de ceux qu'ils utilisaient antérieurement et qui est un changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à leur adoption.
- o) « Commun accord » : Accord entre le président de la section locale ou son représentant autorisé et un représentant autorisé de la Compagnie. La Compagnie doit fournir au Syndicat une confirmation écrite du représentant autorisé pour conclure un commun accord.
- p) « Urgence » : La situation d'urgence est provoquée par un événement de nature inhabituelle ou exceptionnelle et hors de contrôle au niveau opérationnel. Cette situation nécessite d'agir immédiatement, sans délai avant que des conséquences surviennent.
1. Bris de service;
 2. Retards d'avions hors de contrôle;
 3. Panne d'équipement ou d'électricité;
 4. Incendie;
 5. Écrasement d'avion;
 6. Fermeture d'un autre aéroport;
 7. Alerte à la bombe;
 8. Niveau d'alerte;
 9. Alerte climatique (avion);
 10. Retards inhabituels dus à une circonstance extraordinaire de la route ou climatique.

* Cette liste n'est pas exhaustive, certaines situations d'urgence pourront être ajoutées d'un commun accord entre les deux parties.

- q) « Période de paie » : Constitue une période de deux (2) semaines débutant à 00 :01 le vendredi et sera maintenue pour la durée de cette entente, à moins d'un commun accord.
- r) « Poste vacant » : Fait référence à un poste et l'horaire s'y rattachant, déterminé par la Compagnie comme étant inoccupé au sein d'une classification dans un statut.

- s) « Horaire variable » : Horaire constitué de deux (2) jours ou plus de congés consécutifs fixes et qui ne prévoit pas d'heures de travail fixes.
- t) « Poste temporaire » : Un poste vacant au sein d'une classification et d'un statut qui sera occupé pour une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours, pouvant être prorogé d'un commun accord.
- u) « Classification » : Fait référence aux termes suivants : Formateur au contrôle de sécurité (FCS), Coordonnateur au contrôle de sécurité (CCS), Agent de contrôle (AC) et Agent pré-certification (AP).
- v) « Statut » : Employé détenant un horaire de travail à temps plein ou temps partiel.
- w) « Rang de statut » : Rang déterminé par la date à partir de laquelle un employé a le plus récemment obtenu ou choisi un horaire de travail à temps plein ou temps partiel, tel qu'établi par la liste d'ancienneté appropriée.
- x) « Service continu » : La notion du service continu réfère à la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat. Il est entendu que la Compagnie reconnaît le service continu des employés lors de la transition en 2011.
- y) « Besoins opérationnels » : Désigne tout requis reliés à la prestation du service pour lequel la Compagnie est mandatée.

ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION

- 4.01 La Compagnie conserve le libre exercice de tous ses droits sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.
- 4.02 Sans restreindre la portée du paragraphe précédent, le Syndicat reconnaît particulièrement à la Compagnie le droit de :
 - a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés;
 - b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou congédier les employés pour cause juste et suffisante;
 - c) mettre en vigueur les règlements de sécurité et de discipline tels que décrits par les politiques et règlements de la Compagnie, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;

- d) imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés d'après les politiques et règlements de la Compagnie, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
- e) sans restreindre la portée générale de ce qui précède, diriger son entreprise, déterminer le genre d'opération, les modalités d'exécution, l'horaire de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

4.03 Lorsque la Compagnie a besoin d'un gestionnaire de service de sécurité (GSS), elle affiche le poste pour permettre aux membres de postuler. La Compagnie choisit le candidat, affiche la nomination sur les lieux de travail et fournit une copie au Syndicat.

4.04 Lorsque la Compagnie demande à un employé d'apposer sa signature à un avis de sûreté ou un bulletin opérationnel pour certifier qu'il en a pris connaissance, aucun ajout ne pourra y être fait sans que l'employé n'en ait pris connaissance. Une copie de l'avis ou du bulletin opérationnel demeure accessible, sur demande, à l'employé ayant signé ledit bulletin opérationnel, accompagné d'un représentant syndical certifié par l'ACSTA. Le fait d'apposer sa signature à un avis de sûreté ou un bulletin opérationnel sert à certifier qu'il en a pris connaissance et ne peut être utilisé comme preuve que l'employé est en accord avec le contenu.

4.05 La Compagnie peut créer ou modifier une politique interne/pratique courante après en avoir discuté avec le Syndicat dans le cadre d'un CRP ou d'une rencontre ponctuelle avec des membres de l'exécutif syndical avant la mise en application et après l'avoir publié et rendu disponible aux employés au moins quatorze (14) jours à l'avance. Pour les salariés absents durant la distribution, la Compagnie leur communiquera la politique suite à leur retour au travail. La politique n'est pas opposable aux employés à qui elle n'a pas été communiquée depuis au moins quatorze (14) jours.

ARTICLE 5 COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Comme condition d'emploi, la Compagnie déduit à la source des salaires de chacun des salariés, à compter de leur embauche, la cotisation syndicale, d'un montant certifié par le syndicat auprès de la Compagnie comme étant en vigueur.

5.02 La Compagnie déduira de la paie de chaque membre de l'unité de négociation les cotisations syndicales requises, frais et autres retenues à toutes les deux semaines tel que prescrit par les statuts du Syndicat.

Le Syndicat transmettra à la Compagnie une confirmation écrite desdites cotisations, frais ou autres déductions.

- 5.03** Selon les directives du Syndicat, la Compagnie remettra par chèque les sommes ainsi déduites avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement. Les retenues devront être envoyées au trésorier international du syndicat des Métallos. Les cotisations syndicales ainsi prélevées sur les salaires, assorties d'un état des cotisations individuelles sont remises par la Compagnie à l'autorité compétente du Syndicat dans les quarante (40) jours civils suivant la période de paie au cours de laquelle les retenues sont effectuées. Au même moment, une copie des relevés détaillés et résumés du R-115 doit être acheminée au secrétaire trésorier de la section locale 9554.
- 5.04** Le montant mensuel doit être accompagné d'un relevé indiquant le nom de chaque employé pour lesquels un montant a été déduit ainsi que les montants totaux de chacune des déductions relatives à la cotisation syndicale déduite au cours du mois. Cet état des cotisations doit aussi indiquer le nom des employés pour lesquels aucune cotisation n'a été prélevée et la raison de cette situation, ainsi que tout formulaire requis par le Syndicat international.
- 5.05** Le Syndicat accepte d'indemniser la Compagnie et de l'exempter des frais de toute poursuite, réclamation, jugement ou toute autre forme de responsabilité résultant de la déduction des dites cotisations syndicales.
- 5.06** La Compagnie s'engage à enregistrer le total de toutes les déductions sujettes à imposition et crédit d'impôt pour chaque employé sur le formulaire d'impôt T4 de chaque employé.

ARTICLE 6 DROITS DE LA PERSONNE

- 6.01** La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne devrait y avoir aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition permise en milieu de travail relativement à la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, le statut matrimonial, le statut familial, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée.

Le harcèlement constitue toute conduite fondée sur l'une des bases énumérées ci-dessus, laquelle a offensé ou humilié, ou représenté une forme de discrimination. Le harcèlement sera considéré avoir eu lieu s'il est raisonnablement prouvé que la conduite était importune ou inappropriée sur les lieux de travail.

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, y compris : menace, intimidation, abus verbal, remarques importunes, insinuations, matériel offensant et inapproprié, littérature haineuse, plaisanteries offensantes.

Le harcèlement sexuel constitue toute conduite non sollicitée et importune, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle susceptible d'offenser ou d'humilier, ou qui pourrait être perçu comme mettant une condition de nature

sexuelle aux conditions d'embauche, incluant toute opportunité de formation ou promotion.

Le harcèlement sexuel peut inclure mais n'est pas limité à des remarques suggestives, blagues, insinuations ou sarcasmes dans un contact sexuel; attouchement injustifié, regard concupiscent, invitation compromettante, étalage de pornographie ou autres images offensantes ou dénigrantes ou matériel de nature sexuelle; parole sexuellement dégradante utilisées pour décrire une personne ou un groupe; paroles désobligeantes ou dégradantes quant à l'âge ou l'orientation sexuelle ou dirigées vers le sexe d'une personne ou son orientation sexuelle; voie de fait sexuel.

Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. La Compagnie veille, dans la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement ou le harcèlement sexuel sont des comportements inacceptables et ne seront pas tolérés sur les lieux de travail. La Compagnie a une politique sur la discrimination et le harcèlement. Les employés qui ont des questions peuvent communiquer avec le service des ressources humaines.

- 6.02** Une violation alléguée en vertu du présent article doit être présentée directement au deuxième stade de la procédure de grief.

ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01** Les représentants autorisés, les délégués syndicaux et officiers du Syndicat sont reconnus par la Compagnie comme les représentants officiels des employés auprès des représentants de la Compagnie et ceux-ci pourront, sur préavis écrit envoyé au Directeur des opérations une semaine à l'avance, visiter les employés sur les lieux de travail pour des sujets syndicaux et avec confirmation du supérieur en devoir.
- 7.02** Le Syndicat avise par écrit, à chaque choix d'horaire, la Compagnie du nom des représentants autorisés, des délégués et officiers. La Compagnie n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie. Le syndicat maintient à jour les listes.
- 7.03** Des congés sans solde seront accordés par la Compagnie aux délégués du Syndicat ou à des employés pour assister aux réunions et aux conférences du Syndicat aux conditions expresses suivantes :

- a) Qu'il y ait eu demande écrite du Syndicat à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux dont on demande le congé, la date, la durée et l'objet du congé;
 - b) Que telle demande ait été faite au moins sept (7) jours civils à l'avance;
 - c) Qu'il n'y ait pas plus de six (6) employés libérés en même temps. Une fois par mois, la Compagnie accordera des congés sans solde à un maximum de onze (11) employés en même temps. Pour toutes ces libérations, il y aura un maximum de deux (2) coordonnateurs de contrôle de sécurité et un (1) formateur au contrôle de sécurité libérés en même temps. Comme le Syndicat n'a pas de contrôle sur les membres élus, il est entendu qu'il peut avoir des situations exceptionnelles pour lesquelles les limitations quant au nombre de coordonnateurs et de formateurs libérés en même temps ne soit pas respecté.
 - d) Le Syndicat s'efforce à éviter les libérations durant les semaines de la relâche, durant la semaine du Formule 1, et durant les deux semaines du temps des fêtes.
- 7.04** Dans le cas d'un grief, un délégué syndical pourra, sans perte de salaire, durant les heures de travail, soumettre un grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne pourra refuser indûment.
- 7.05** L'employé absent en vertu de l'article 7 continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- 7.06**
- a) L'employé faisant l'objet d'une libération pour activité syndicale sera payé par la Compagnie pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. En retour, la Compagnie facturera mensuellement au Syndicat le salaire qu'il aurait versé à l'employé. Le Syndicat, sur réception de la facture, remboursera la totalité de la somme due dans les trente (30) jours.
 - b) L'employeur, sur préavis de sept (7) jours civils, libère les employés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage.
 - c) La Compagnie, sur préavis de dix (10) jours civils libère un maximum de six (6) employés pour assister aux séances de négociation en vue du renouvellement de la convention.
 - d) Lors de la négociation de la convention collective avec l'employeur, tous les salaires et avantages seront versés aux employés comme s'ils étaient au travail.
 - e) Les jours de congés utilisés à la négociation pourront être reportés au choix de l'employé sans perte de salaire et d'avantages, si possible, pendant la même période de paie.

- 7.07**
- a) Sur préavis écrit de quinze (15) jours civils, la Compagnie libère deux (2) employés à la fois pour l'unité d'accréditation appelée à remplir une fonction syndicale. Cet employé cumule son ancienneté pendant son absence et peut reprendre son emploi ou un équivalent sur préavis écrit de trente (30) jours civils.
 - b) Le président du comité des griefs sera libéré trente-deux (32) heures par semaine pour affaires syndicales, pourvu que celui-ci maintienne ses certifications. Ces heures de libération seront payées avec salaire et avantages sociaux, aux frais de la Compagnie. Lorsque le président est absent, un autre membre de l'exécutif le remplacera. Le Syndicat avisera la Compagnie du changement et les mêmes conditions de libération s'appliqueront.
 - c) La Compagnie accordera une (1) journée de libération syndicale par mois pour chaque membre de l'exécutif, à l'exception du président. La Compagnie assumera les coûts d'un maximums trente-six (36) de ces libérations par année civile.
 - d) La Compagnie accordera un maximum, selon la demande du syndicat de trois (3) ou quatre (4) jours (selon l'horaire de travail dix ou huit heures) de libération syndicale par semaine, pour le vice-président. La compagnie assume les coûts pour deux (2) jours.
 - e) Les employés, élus ou nommés à un poste syndical à temps plein, où ils sont appelés à représenter les employés membres de la section locale 9554 des Métallos qui sont régis par la présente convention collective, conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en accumuler pendant qu'ils occupent ce poste. Lorsque cet employé revient au service de la Compagnie, il doit retourner à la liste d'ancienneté et au poste auquel il appartenait au moment où le congé sans solde a été accordé, à moins que ce poste ait été aboli ou qu'il soit désormais détenu par un employé ayant plus d'ancienneté. Dans ce cas, l'employé peut exercer son ancienneté pour supplanter un employé plus jeune sur la liste d'ancienneté.
 - f) La Compagnie accordera au maximum, selon la demande du syndicat d'une (1) journée de libération syndicale par semaine, pour le président du comité local de santé sécurité. Ces heures sont facturables au syndicat. Cette libération est indépendante des autres libérations du Président du comité de santé sécurité prévues par la convention collective.
 - g) La Compagnie accordera un maximum, selon la demande du syndicat, dix (10) heures de libération syndicale par semaine, pour le secrétaire trésorier ou le secrétaire financier. Ces heures sont facturables au syndicat.
- 7.08** La Compagnie accordera une période de trente (30) minutes à un représentant du Syndicat afin de parler aux nouveaux salariés lors de leur formation.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS

8.01 La Compagnie s'engage à recevoir, sur rendez-vous préalable, les représentants syndicaux autorisés, les officiers et délégués syndicaux pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relativement à l'interprétation et/ou l'application de la présente convention.

8.02 Tout litige relatif à la signification, l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention ou tout grief d'un employé qui pense avoir été lésé dans les droits conférés par la convention collective et qui ne peut obtenir directement une explication satisfaisante après en avoir discuté avec le superviseur compétent sont soumis aux règles de procédure suivantes :

Étape 1

L'employé intéressé et/ou le délégué de la section locale doit présenter le grief écrit aux Ressources humaines (RH) dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la date de l'incident à l'origine du grief ou la connaissance, réelle ou réputée, de celle-ci. Le service RH rend sa décision par écrit dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la réception du grief. Pendant ce délai, le plaignant, le délégué de la section locale et les représentants de la Compagnie peuvent se réunir pour discuter du grief.

Étape 2

Si le grief n'est pas réglé à l'Étape 1, le président de la section locale ou son représentant peut interjeter appel en écrivant et en donnant la raison de l'appel au Directeur des Ressources humaines (DRH) ou à la personne désignée par la Compagnie dans les quarante-deux (42) jours civils suivant la réception de la décision rendue à l'Étape 1. Le DRH ou la personne désignée par la Compagnie rend sa décision par écrit et en donne les raisons dans les quarante-deux (42) jours civils suivant la réception de l'appel.

Étape 3

Si le grief n'est pas réglé à l'Étape 2, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage dont la sentence sans appel entraîne le règlement du litige sans arrêt de travail. La partie qui demande l'arbitrage doit en donner avis écrit à l'autre dans les quarante-deux (42) jours civils suivant la réception de la décision rendue à l'Étape 2 ou de la date où cette décision devait être rendue, si elle ne l'a pas encore reçue.

8.03 « Grief collectif » : Lorsque plusieurs employés ont une plainte écrite ou verbale de même nature, cette plainte peut être soulevée par un écrit commun du Syndicat afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Cet article ne s'applique pas dans les cas de mesures disciplinaires à moins d'un accord commun entre les parties. Le grief collectif débute à l'Étape 2.

- 8.04** Lorsque le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais, le grief est considéré comme abandonné. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision dans les délais prescrits, le grief peut être acheminé à l'étape suivante dans les délais prescrit à partir de la date à laquelle la décision devait être rendue, sauf dispositions contraires de l'article 8.05.
- 8.05** Lorsque que le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais prescrits dans le cas d'une réclamation pour salaire impayé, la réclamation est considérée comme abandonnée. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision au sujet d'une réclamation pour salaire impayé dans les délais prescrits, le salaire réclamé doit être payé. L'application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la convention collective.
- 8.06** Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur et peuvent être prorogés par entente écrite entre les parties.
- 8.07** Le règlement d'un grief ne comporte pas un rappel de salaire pour une période de plus de soixante (60) jours civils précédents la date de la présentation écrite du grief.
- 8.08** Pendant que les griefs sont étudiés et avant que la décision finale soit prise, le travail n'est pas arrêté par la Compagnie et/ou par les employés.
- 8.09** Les griefs qui ne sont pas déposés en arbitrage, par une ou l'autre des parties, dans les deux (2) ans suivant la date du dépôt du grief à l'Étape 1 seront considérés comme abandonnés.
- 8.10** Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas automatiquement l'annulation de ce grief.
- 8.10** La procédure de grief peut être utilisée par la Compagnie pour toute question concernant l'interprétation, l'application et la présumée violation de cette convention collective. Advenant l'utilisation de ladite procédure de griefs par la Compagnie, les parties seront tenues aux délais et étapes prévus à l'article 8.02.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01** Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre identifié par entente mutuelle. À défaut d'entente, les parties demandent au Ministre d'identifier un arbitre pour le grief en question.
- 9.02** « Pouvoir de l'arbitre » : L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause; il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.

9.03 Dans tous les cas de matière disciplinaire, le Tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

9.04 « Frais d'arbitrage » : Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont partagées également entre les deux (2) parties aux présentes.

9.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur et peuvent être prorogés par entente écrite entre les parties.

9.06 Arbitrage informel et accéléré

Nonobstant les modalités d'application établies par la procédure d'arbitrage régulier pour présenter une cause, les parties peuvent, d'un commun accord, soumettre un grief en vue de la tenue d'une audience plus informelle et ce grief est alors considéré comme une « cause informelle et accélérée ».

L'une ou l'autre partie a jusqu'au début de l'audience pour se retirer du processus.

Sous réserve d'une entente contraire entre les parties, les causes informelles et accélérées ne nécessitent aucune documentation préalable, sauf qu'un exposé conjoint du cas ou un exposé par une seule partie (après commun accord) doit être remis à l'arbitre au plus tard au début de l'audience.

À l'audience, les parties doivent exposer verbalement leur position. Les communications écrites ne sont pas nécessaires dans le cas des causes informelles et accélérées. Les parties peuvent soumettre les documents, dossiers ou autres éléments de preuve comme elles le jugent à propos, sous réserve des règles normales d'admissibilité, du *Code canadien du travail* et de la compétence et du pouvoir discrétionnaire de l'arbitre.

Les sentences ne doivent créer aucun précédent dont on peut s'autoriser dans une cause future. Sauf si le *Code canadien du travail* l'exige, les sentences rendues dans le cadre du processus accéléré ne doivent pas être citées lors de la présentation d'une autre cause ni déclarées, sauf aux parties. L'énoncé écrit des motifs ne doit être fourni qu'aux parties au grief.

Si, à un moment où un autre de la présentation d'une cause dans le cadre du processus accéléré, l'arbitre ou une des parties se rend compte, après consultation des parties, que la cause ne se prête pas à ce processus et qu'elle devrait suivre la procédure régulière, il peut renvoyer l'affaire aux parties afin que celle-ci soit présentée à nouveau selon la procédure régulière telle que décrite dans la convention collective.

Les dossiers des causes traitées dans le cadre du processus accéléré seront conservés à des fins juridiques, mais aucun numéro ne leur sera attribué. La numérotation de ces dossiers ne sera établie qu'à des fins administratives internes et ne fera d'aucune façon partie intégrante des décisions écrites transmises aux parties. Le nombre de causes traitées selon le processus accéléré sera ajouté au rapport sur le nombre total de causes traitées chaque année.

Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent, d'un commun accord, demander une médiation dans le cadre du processus d'audience informel et accéléré. L'arbitre peut, de son gré, proposer sa médiation dans un litige, et ce, avant l'audience informelle et accélérée. Au moment d'inscrire une cause, les parties doivent aviser clairement l'arbitre de leur intention de demander la médiation dans le cadre du processus d'audience informel et accéléré.

ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10.01** La Compagnie et le Syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé sécurité et d'hygiène sur les lieux du travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle à la source.
- 10.02** La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat afin de promouvoir l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé des employés.
- 10.03** La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer afin que soit respectée la Partie II du *Code canadien du travail* ainsi que ses règlements concernant l'hygiène et la sécurité au travail en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés ainsi que l'hygiène au travail.
- 10.04** La Compagnie fournit les moyens de protection nécessaires déterminés avec le Syndicat. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par la Compagnie et ceux recommandés par le comité de santé et sécurité selon les normes établies à l'article 125 de la partie II du *Code canadien du travail*.
- 10.05 a)** Un employé, victime d'un accident de travail, reçoit son salaire complet pour le jour de l'accident. Cet employé est transporté au bureau d'un médecin ou à l'hôpital, aux frais de la Compagnie lorsque nécessaire.
- b)** Lorsqu'un salarié est demandé par la Compagnie pour reconduire cet autre salarié, ses frais incluant les heures perdues, s'il y a lieu, lui seront remboursés lors du paiement de la même période de travail.

10.06 a) La Compagnie verse à l'employé, victime d'un accident de travail, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, quatre-vingt-dix pour-cent (90%) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où cet employé aurait normalement travaillé, n'eut été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours civils complets suivant le début de cette incapacité, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

b) Lorsque l'employé est de retour d'un accident de travail et qu'il doit s'absenter pour des soins médicaux reliés à l'évènement initial, dont les visites chez son médecin ou à l'hôpital, la Compagnie paiera à l'employé les heures perdues. Ceci n'affectera pas les heures accumulées dans sa banque d'heures de maladie. Il est cependant convenu que l'employé doit prendre les mesures nécessaires afin de céduer les rendez-vous médicaux ci-haut mentionnés en dehors des heures régulières de travail ou de façon à minimiser l'impact sur leur prestation de travail.

Cependant, ce n'est pas le but des dispositions de cette clause de faire payer à la Compagnie, en sus, si ce temps est remboursé par la CNESST.

10.07 a) La Compagnie aide le travailleur accidenté, conformément à *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à remplir la formule d'avis d'accident à la CNESST. L'employé a soixante-douze (72) heures pour vérifier l'information sur la formule, avec le Syndicat, avant de la signer. Une copie signée est remise au Syndicat.

b) Lors de son retour au travail, le salarié reprend son poste de travail avec le même horaire de travail, s'il existe encore, ou un autre poste similaire selon les droits que lui donne son ancienneté.

c) Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou maladie professionnelle avant et durant la période prévue pour ses congés annuels, celui-ci pourra, s'il le désire, choisir une autre période de congé annuel qui celle choisie antérieurement, parmi celles qui étaient disponibles lors de la première sélection, après son retour au travail.

d) Le salarié qui a été victime d'un accident de travail, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue par la loi.

10.08 Machine Rayon-X

Il y aura une rotation des employés qualifiés de l'équipe travaillant sur cette machine selon les normes établies par Transport Canada.

10.09 La Compagnie rembourse les frais de vaccinations pour le vaccin de la grippe et de l'hépatite sur présentation de la facture originale. La Compagnie n'est pas responsable des effets secondaires que peut engendrer ces vaccins.

- 10.10** La Compagnie convient de fournir à chaque site un local où les employés peuvent ranger leurs effets personnels avec un demi (1/2) casier pour deux (2) personnes, à l'extérieur du point de contrôle, dans la mesure où les locaux le permettent. Des endroits (pour femmes et pour hommes) seront aménagés pour que les employés puissent se changer. La Compagnie n'est pas responsable des pertes ou des vols.
- 10.11 a)** La Compagnie reconnaît la présence d'un Comité conjoint de santé et sécurité au travail, dont les responsabilités sont prévues à l'article 135 du *Code canadien du travail*. Ce comité sera composé d'au maximum dix (10) personnes dont cinq (5) représentants des employés et d'au maximum cinq (5) représentants de la Compagnie. Le Syndicat s'efforce à inclure des représentants des différents quarts de travail (AM/PM/Nuit). Ce comité a comme fonction de se rencontrer au moins neuf (9) fois par année tel que défini dans la partie II du *Code canadien du travail* pour discuter des divers problèmes liés à la santé et à la sécurité, et d'assister les employés. Lors des rencontres, le membre syndiqué du comité sera considéré comme étant au travail et sera rémunéré par la Compagnie.
- b)** La Compagnie libérera, à ses frais, les membres syndicaux du comité de santé et sécurité au travail pour quatre (4) heures, afin qu'ils puissent se préparer à la rencontre du comité conjoint. Ces libérations sont accordées à un maximum de cinq (5) employés et ne couvrent pas les membres « back-up » du comité.
- c)** Lorsque la réunion de préparation du comité conjoint tombe durant une journée de congé du membre, celui-ci se verra accorder une indemnité équivalente à quatre (4) heures pour son déplacement ou le report de la journée de congé à une date déterminée entre lui et la Compagnie.
- 10.12** La Compagnie reconnaît la présence d'un Comité conjoint d'orientation en matière de santé et sécurité au travail, dont les responsabilités sont prévues à l'article 134.1 du *Code canadien du travail*. Ce comité sera composé d'au maximum dix (10) personnes et d'au maximum cinq (5) représentants de la Compagnie. Les parties s'efforcent à inclure des représentants des quatre sous-régions. Le Syndicat et la Compagnie peuvent également sélectionner une personne supplémentaire afin de remplacer une absence à une réunion du Comité.
- 10.13 a)** La Compagnie s'engage à respecter les dispositions applicables du *Code canadien du travail* en matière d'inspection du lieu de travail.
- b)** La Compagnie libérera un employé membre du Comité de santé et sécurité au travail afin d'assister à l'inspection prévue l'article 10.13(a).
- c)** L'inspection des lieux de travail se fait à chaque mois, selon le chronogramme et les dates établies par le comité local.

10.14 La Compagnie s'engage à reconnaître les représentants à la prévention qui seront nommé par le comité de santé, de sécurité et d'hygiène, ainsi que ses fonctions dévolues par le code.

10.15 La compagnie avec un représentant du comité local syndical s'efforcent à appliquer les mesures nécessaires pour offrir de la sensibilisation conjointe au niveau de la santé sécurité au travail à tous les mois, excluant les mois de juillet, aout et décembre afin que tous les employés soient sensibilisés au moins une fois par année.

10.16 Assignation temporaire

La compagnie et le syndicat sont d'accord pour que l'employé qui a subi un accident de travail ou une maladie professionnelle au travail soit assigné à des tâches compatible avec ses limitations fonctionnelles déterminées par son médecin traitant, jusqu'à ce qu'il soit en mesure de s'acquitter de toutes ses tâches qu'il effectuait avant son accident. La compagnie fait tous les efforts raisonnables pour accommoder le salarié à son poste régulier, sinon à un poste compatible conformément à ses limitations.

a) Le but de l'assignation temporaire est d'améliorer et faciliter la réhabilitation de l'employé et son retour au travail normal.

b) La Compagnie, l'employé visé par l'assignation temporaire et le syndicat déploient les efforts raisonnables pour accommoder l'employé incapable d'effectuer les tâches régulières de son poste à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 a) Ancienneté générale

L'ancienneté générale est la durée du service continu d'un employé au sein de la Compagnie. L'ancienneté générale s'acquiert une fois la période de probation complétée, rétroactivement à la première (1^{ère}) journée de travail.

b) Période de probation

L'ancienneté de tout nouvel employé sera reconnue depuis son premier jour de travail pourvu qu'il ait complété cent vingt (120) jours civils. Cette période sera prolongée automatiquement par toutes absences de plus de cinq (5) jours civils consécutifs ou plus.

Pendant cette période de probation, l'employé jouit de tous les bénéfices de la convention collective à l'exception de la procédure de griefs si la Compagnie met fin à l'emploi de l'employé.

Pour les agents pré-certification, la Compagnie détient au minimum quatre-vingt-dix (90) jours de période de probation comme agent de contrôle débutant à sa première journée "OJT".

c) Période d'essai

La période d'essai suivant l'entrée en fonction de l'employé dans la nouvelle classification est d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours civils et peut être prolongée d'un commun accord pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires.

Note : Tous congés autorisés de plus de quatorze (14) jours civils n'entrent pas dans le calcul de la période d'essai.

11.02 a) Rang de Statut

Dans le cas où plusieurs employés seraient embauchés le même jour, le rang de statut sera déterminé dans l'ordre établi par le tirage au sort fait en présence de ces employés.

b) Lorsqu'un employé choisi de changer de statut, il se verra attribué le dernier rang de ce statut. Dans le cas où plusieurs employés choisissent de changer de statut le même jour, le nouveau rang de statut préservera l'ordre qui prévalait au sein du statut initial.

c) Lors d'un changement de statut causé par l'épuisement de tous les horaires temps plein disponibles, l'employé concerné occupera le premier rang du statut temps partiel tout en conservant le droit de retourner au rang de statut temps plein qu'il occupait initialement, lorsque possible. S'il ne sélectionne pas un horaire à temps plein tout en ayant la possibilité, l'employé deviendra un employé à temps partiel avec un rang de statut établi par la date à laquelle il a choisi de ne pas sélectionner un horaire à temps plein. Dans le cas où plusieurs employés doivent changer de statut de cette manière le même jour, le nouveau rang de statut préservera l'ordre qui prévalait au sein du statut initial.

d) Rang de Classification

Le rang de classification est déterminé par la date à laquelle l'employé a commencé à occuper les classifications soit d'agents de contrôle, de coordonnateur de contrôle de sécurité ou formateur au contrôle de sécurité.

Pour les agents pré-certification (AP), leur ancienneté de classification et rang de statut comme agent de contrôle (AC) commencent lors de leur première journée de Basics¹ : ils ont priorité sur les autres employés qui complètent le « SOF » le même jour et qui n'étaient pas AP. si plusieurs AP complètent le « SOF » le même jour, leur rang respectif comme AP est appliqué pour leurs ancienneté de classification et rang de statut.

e) Dans le cas où plusieurs employés seraient embauchés le même jour, le rang de classification sera déterminé par un tirage au sort fait en présence de ces employés.

f) Lorsqu'un employé change de classification, il se verra attribué le dernier rang de cette classification. Dans le cas où plusieurs employés changent de classification le même jour, le nouveau rang de classification sera attribué dans l'ordre qui prévalait au sein de la classification initiale en donnant priorité au rang de statut temps plein.

11.03

« Perte d'ancienneté » : L'ancienneté et l'emploi se perdent pour les raisons suivantes :

- a)** Démission;
- b)** Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c)** Absence du travail pendant deux (2) jours de travail consécutifs ou plus sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable par la Compagnie;
- d)** Défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours civils suivant un rappel au travail;
- e)** Refus d'accepter un rappel dans un statut et une classification identique à celui que l'employé occupait avant la mise à pied;
- f)** Absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant vingt-quatre (24) mois;
- g)** Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
- h)** Absence pour cause d'un accident de travail ou maladie professionnelle, excédant vingt-quatre (24) mois.
- i)** Retrait de la cote de sécurité exigée pour agir à titre d'agent de contrôle pré-embarquement.

11.04 a)

« Liste d'employé » : La Liste comprenant les plus récentes informations suivantes, détenues par la Compagnie, et énoncées par ordre alphabétique du nom et du prénom :

- Coordonnées personnelles, comprenant l'adresse complète, les numéros de téléphone (incluant les codes régionaux correspondants) et courriel;

- Statut;
- Certifications.

Cette liste sera générée par la Compagnie et communiquée au Syndicat local 9554 et au représentant du syndicat internationale par courriel (en format Excel) par courrier au cours des mois de novembre et de mai de chaque année.

b) La Compagnie affiche et transmet électroniquement au Syndicat, tous les trois (3) mois, soit au 1^{er} février, 1^{er} mai, 1^{er} août et 1^{er} novembre, une liste de ses salariés indiquant leur date d'embauche par rang de statut et de classification.

1. Numéro d'identification (matricule);
2. Prénom et nom;
3. Rang de classification;
4. Rang de Statut;
5. Sexe (M/F);
6. Date d'embauche;
7. Certifications;
8. Classification;
9. Langue.

La Compagnie informe le Syndicat du nom des nouveaux salariés, ou ceux qui quittent l'entreprise.

11.05 Les listes d'ancienneté identifiées au présent article pourront être corrigées en tout temps sur demande écrite d'un employé, en faisant parvenir copie de sa demande à la Compagnie et au Syndicat. Si la Compagnie et le Syndicat s'entendent sur la correction à apporter ou si la correction est imposée par sentence arbitrale, celle-ci ne prendra effet, le cas échéant, qu'à compter de la date de l'entente ou à la date de réception de la sentence arbitrale sans que la Compagnie n'ait à encourir des frais afférents à cette correction.

11.06 Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, les employés sont regroupés en fonction de trois (3) classifications :

- Coordonnateur au contrôle de sécurité;
- Formateur au contrôle de sécurité;
- Agent de contrôle.

Ces classifications sont divisées en deux (2) statuts :

- Employés à temps plein;
- Employés à temps partiel.

11.07 La Compagnie procédera de la façon suivante pour accorder une promotion ou pour combler un poste vacant ou nouvellement créé :

a) La Compagnie affiche pendant une période de sept (7) jours civils, un avis identifiant le poste à combler avec les mentions suivantes :

1. Classification;
2. Durée du poste (Permanent ou temporaire);
3. Horaire - Jour, soir, nuit (s'il y a lieu);
4. Exigences pertinentes pour pourvoir le poste;
5. Taux horaire;
6. Statut.

- b)** Les employés pourront, pendant cette période, faire connaître leur candidature par écrit à la Compagnie.
- c)** La Compagnie considère les candidatures en tenant compte des facteurs suivants :
1. Qualifications;
 2. Compétences;

Lorsque deux employés ont des qualifications et compétences relativement égales, le rang de statut prévaudra.

- d)** La Compagnie a quatorze (14) jours civils à partir de la fin de l'affichage pour choisir le candidat ; puis, elle affiche le nom et le rang de statut de l'employé choisi et remet copie de cet avis au Syndicat.

11.08 a) Les mises à pied seront faites en ordre décroissant de la date d'ancienneté générale, parmi les employés de la classification concernée, à condition que les employés qui demeurent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné.

- b)** Advenant la fermeture temporaire d'un département d'un des aéroports, la Compagnie convient de convoquer le Syndicat afin de regarder la possibilité de transférer les employés les plus anciens à un autre lieu de travail.

- c)** Advenant la fermeture définitive d'un des aéroports couverts par le même certificat d'accréditation, la Compagnie convient de convoquer le Syndicat afin de transférer les employés à temps plein et à temps partiel à l'autre lieu de travail tout en maintenant leur ancienneté générale ainsi que leurs bénéfices.

11.09 Sous réserve de circonstances hors du contrôle de la Compagnie, la Compagnie fera parvenir un avis écrit aux employés visés par une mise à pied au moins sept (7) jours civils avant la date prévue de mise à pied. Un tel avis n'a pas à être transmis à l'employé en probation.

11.10 « Rappel au travail » : Dans tous les cas de rappel au travail, la Compagnie rappelle l'employé en ordre croissant d'ancienneté générale parmi ceux qui sont mis à pied pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la classification.

Advenant que la Compagnie ne puisse rejoindre l'employé rapidement, il lui fera parvenir un avis écrit par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.

- 11.11** Il est de la responsabilité de l'employé de maintenir à jour leurs informations personnelles, incluant leur numéro d'assurance sociale, les informations associées à leur compte bancaire courant, ainsi que leurs coordonnées exactes. La Compagnie n'est pas responsable des erreurs encourus quand les informations personnelles ne sont pas mises à jour par les employés.
- 11.12** La Compagnie qui met fin à l'emploi d'un employé autre qu'un employé ayant travaillé pour lui sans interruption depuis au moins trois (3) mois doit, sauf si l'emploi prend fin par voie de congédiement pour juste cause, donner à l'employé le préavis ou l'indemnité compensatoire prévus au *Code canadien du travail*.
- 11.13** À l'expiration du lien d'emploi, un employé peut exiger que la Compagnie lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de la Compagnie. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.
- 11.14** Si la Compagnie a besoin d'employés à temps plein, elle fera d'abord appel aux employés à temps plein qui sont en mise à pied, puis aux employés à temps partiel, suivis des agents pré-certification qui désirent un poste régulier, avant de puiser à l'extérieur.
- 11.15 a)** Lors de la création d'une nouvelle classification non-prévue dans la Convention collective, la Compagnie avisera le Syndicat par écrit. Cette classification et le taux horaire s'y rattachant feront l'objet de négociations entre les parties.
- b)** Si les parties ne parviennent pas à un accord dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis écrit, la nouvelle classification et son taux horaire seront néanmoins mis en place. La question pourra alors être traitée comme un grief et soumis à un arbitre dans les quinze (15) jours de la date d'implantation de la nouvelle classification.
- 11.16** Les parties conviennent qu'un employé, qui provient d'un autre aéroport canadien ou STAS offre le service de contrôle pré-embarquement voit son salaire et ses avantages sociaux établis selon son niveau acquis à l'aéroport précédent. Le travail effectué par l'employé à l'aéroport précédent est comptabilisé pour la période de probation. Cet employé se voit attribué le rang de statu et de classification d'un nouvel employé. Pour déterminer la période de vacances et l'indemnité afférente, il maintient sa date d'embauche, mais pas pour les mises à pied.

ARTICLE 12 SALAIRES ET PRIMES

12.01 Au plus tard le jeudi à midi (12h), le salaire est payé par dépôt direct à l'institution bancaire choisie par l'employé.

12.02 Le salaire est payé à tous les deux (2) jeudis.

Le salaire peut être aussi remis à un tiers sur demande écrite de l'employé.

12.03 Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour de congé mentionné à l'article 15 des présentes, le salaire est versé à l'employé le jour ouvrable qui précède ce jour.

12.04 La Compagnie remet à l'employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie contient en particulier les mentions suivantes :

- 1) le nom de la Compagnie;
- 2) les nom et prénom de l'employé;
- 3) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 4) le nombre d'heures payées au taux applicable durant les heures de la semaine normale de travail;
- 5) le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable;
- 6) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- 7) le taux du salaire;
- 8) le montant du salaire brut;
- 9) la nature et le montant des déductions opérées;
- 10) le montant du salaire net versé à l'employé;
- 11) cumulatif de vacances;
- 12) cumulatif des maladies;
- 13) jours fériés payés avec majoration applicable;
- 14) cumulatif REER;
- 15) niveau et étape;
- 16) cumulatifs d'heures pour fin d'étape;
- 17) fonds de pension;
- 18) COLA *;
- 19) VRSC *.
- 20) Classification.

* Si applicable

12.05 Pendant la durée de la convention, la Compagnie paie les salaires et les contributions prévus à l'annexe 'A'.

12.06 La Compagnie ne peut effectuer une retenue sur le salaire que s'elle y est contrainte par une loi, par une ordonnance d'un Tribunal, par une convention collective ou si elle y est autorisée par un écrit de l'employé.

L'employé peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'il y est contraint par une loi, par une ordonnance d'un Tribunal ou lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime supplémentaire de rentes au sens de la *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes* (L.R.Q. chapitre R-17). La Compagnie verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

En cas d'erreur de paie qui résulte en un trop-payé pour l'employé, la Compagnie peut procéder à son remboursement après avoir communiqué les preuves de l'erreur à l'employé et après avoir convenu des modalités de remboursement avec l'employé.

12.07 Sauf dans les cas de l'application de l'ancienneté, un employé transféré à une autre tâche, à la demande de la Compagnie, est rémunéré au taux le plus élevé de sa tâche habituelle ou de la nouvelle tâche à laquelle il est affecté.

12.08 a) Si, lors du versement de la paie d'un employé, la Compagnie commet une erreur de cent vingt de cinq dollars (125 \$) ou plus, celle-ci doit lui fournir une avance nette de soixante-cinq pour-cent (65 %) du montant total dû, et ce dans les trois (3) jours ouvrables (du lundi au vendredi) suivant la demande de l'employé.

b) Si l'erreur commise par la Compagnie est inférieure à cent-vingt-cinq dollars (125\$), le montant dû sera versé sur la prochaine paie de l'employé.

c) Si la Compagnie n'effectue pas la correction prévue à l'article 12.08(a) dans le délai convenu, la Compagnie versera une pénalité de cinquante dollars (50 \$) à l'employé visé.

12.09 Si un employé est appelé à travailler à l'extérieur de son lieu normal de travail, ses frais de déplacements, de repas et de séjour seront remboursés par la Compagnie, conformément à sa politique en vigueur.

12.10 Primes pour certifications avancées et pour le travail en fin de semaine ou de nuit

Ces primes ne sont pas considérées comme faisant partie de la rémunération de base et ne sont donc pas majorées avec le temps supplémentaire et ne sont pas payées avec l'indemnité de férié, selon l'article 15.02.

a) Les employés qui travaillent entre 00h01 le samedi et 23h59 le dimanche recevront une prime de 0.25\$ pour chaque heure travaillée.

- b) Les employés qui travaillent entre 23h00 et 07h00 recevront une prime de 0.25\$ pour chaque heure travaillée durant cette période.*

*Applicable dès la signature de la nouvelle convention collective.

- c) Les employés qui travaillent à une position nécessitant une des certifications suivantes recevront une prime de 0.25\$ pour chaque heure travail à cette position :
- CTX;
 - VIS; et
 - CNP-V.

Si, à la demande de la Compagnie, un employé est transféré durant son quart de travail normalement planifié sur un poste nécessitant une de ces certifications, vers un poste qui ne nécessite pas une de ces certifications, l'employé reçoit quand même la prime pour les heures travaillées durant le quart de travail en question.

Si, à la demande de la Compagnie, un employé est transféré à un poste nécessitant une de ces certifications, l'employé reçoit la prime pour les heures travaillées durant la durée de l'assignation.

Pour les employés qui travaillent un horaire CNP-V de nuit, s'il n'est pas affecté au CNP-V après ces heures au point de fouille, il reçoit quand même la prime pour les heures CNP-V de son horaire.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01** a) Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties, si possible, en jours consécutifs. La semaine de travail commence le vendredi matin à 00h01.
- b) Huit (8), dix (10) ou douze (12) heures consécutives de travail constituent une journée de travail.
- c) La Compagnie ne peut instaurer des horaires rotatifs durant la durée de cette convention à moins d'un commun accord.
- 13.02** a) Le travail exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).
- b) Tout travail exécuté de façon continue, immédiatement avant ou après un quart de travail de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

- c) Pour un quart de travail de moins de quatre (4) heures, le temps supplémentaire sera attribué par rang de statut en l'offrant d'abord aux employés qui sont déjà cédulés pour travailler la journée où le temps supplémentaire doit être effectué, pour autant que ce temps supplémentaire débute trente (30) minutes ou moins avant le début ou la fin du quart de travail normalement travaillé. Ensuite, si la Compagnie ne peut combler ses besoins, elle se servira des feuilles de disponibilité pour attribuer le temps supplémentaire soit par rang de statut parmi les temps pleins d'abord, puis, par rang de statut parmi les temps partiels.
 - d) Pour un quart de travail de quatre (4) heures et plus, le temps supplémentaire sera attribué selon les feuilles de disponibilité par rang de statut parmi les temps pleins d'abord, puis, par rang de statut parmi les temps partiels. Au début de chaque semaine, la Compagnie recommence la liste en commençant par l'employé ayant le rang de statut le plus bas qui est disponible.
 - e) Tous les employés qui le désirent peuvent remplir la feuille de disponibilité pour obtenir des heures de travail supplémentaires et ont l'obligation de respecter leur disponibilité exprimée. Le Syndicat pourra, sur demande, obtenir les feuilles de disponibilités des employés. Une copie de sa disponibilité sera remise à l'employé qui en fait la demande.
 - f) Pour les heures offertes en avance pour combler un besoin relié au CBE ou CNP-V, celles-ci sont offertes par rang de statut en priorité aux employés détenant la certification en question, aux temps pleins avant et aux temps-partiels par la suite.
 - g) La feuille de disponibilité doit être présentée au plus tard deux (2) semaines après l'entrée en vigueur des changements d'horaires, commencera le vendredi suivant et demeurera valide pour une période de six (6) mois. Toutefois, l'employé pourra modifier sa disponibilité deux (2) fois au cours de la période de six (6) mois.
- 13.03**
- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, répartie en quatre (4) jours de dix (10) heures ou cinq (5) jours de huit (8) heures.
 - b) Le calendrier de travail est établi par la Compagnie, qui aura toute la latitude requise pour assigner les horaires de travail en fonction:
 - 1. des besoins du service;
 - 2. des qualifications requises;
 - 3. de la classification requise;
 - 4. du statut;
 - 5. de l'expérience de travail;
 - 6. des connaissances d'ordre technique ou d'opération d'équipement requises.

- c) Lors du choix d'horaire, la Compagnie tiendra compte du rang de statut, en débutant par les temps pleins et par la suite les temps partiel, et le choix préférentiel de l'employé.
- d) Un employé à temps plein ne pourra travailler, à la demande de la Compagnie, plus de sept (7) jours consécutifs, qu'ils soient inclus dans une même semaine ou non. Il est entendu qu'un employé pourra renoncer à ce droit en acceptant des heures ou un quart de travail au-delà de son horaire de travail.

Lors d'un changement d'horaire, il n'y aura pas de temps supplémentaire applicable sur le nombre de jours de travail consécutifs, que ce soit dans la même semaine ou non.

- e) La Compagnie établit ou modifie les horaires de travail conformément aux dispositions prévues à la convention collective et en fait parvenir une copie au Syndicat sept (7) jours avant l'entrée en vigueur. Les horaires définitifs seront affichés sept (7) jours civils avant leur entrée en vigueur sinon elles ne sont pas applicables.
- f) Les employés auront droit à un minimum de dix (10) heures de repos entre deux (2) quarts de travail. Cette disposition ne s'applique pas lors de la mise en application du choix d'horaire. Il est entendu qu'un employé pourra renoncer à ce droit en acceptant des heures ou un quart de travail au-delà de son horaire de travail.

13.04 a) Les périodes de repas et périodes de repos sont définies comme suit :

Durée du quart de travail	Période de repas	Période de repos
4 heures Mais moins de 5	---	15 minutes
5 heures Mais moins de 6 heures	30 minutes	15 minutes
6 et 7 heures Mais moins de 8 heures	30 minutes	15 minutes
8 heures Mais moins de 10 heures	30 minutes	30 minutes
10 heures Mais moins de 12 heures	30 minutes	2 x 30 minutes
12 heures	30 minutes	15 minutes et 2 x 30 minutes

b) Il est entendu que les périodes de repas et périodes de repos devront débiter comme suit :

1) Pour les quarts de quatre (4) heures:

- pause : entre 1h30 et 3h00 après le début du quart de travail;

2) Pour les quarts de cinq (5) heures:

- 1^{ère} pause : entre 1h30 et 3h00 après le début du quart de travail;
- 2^e pause : entre 2h30 et 4h00 après le début du quart de travail;
- * Il doit y avoir un minimum de trente (30) minutes entre les deux pauses.

3) Pour les quarts de six (6) heures et sept (7) heures:

- 1^{ère} pause : entre 1h30 et 3h00 après le début du quart de travail;
- 2^e pause : entre 3h30 et 5h00 après le début du quart de travail;

4) Pour les quarts de travail de 8h00 :

- 1^{ère} pause : entre 1h30 et 3h00 après le début du quart de travail;
- 2^e pause : entre 5h00 et 6h30 après le début du quart de travail;

5) Pour les quarts de travail de 10h00 : 3 x 30 min :

- 1^{ère} pause : entre 1h30 et 3h00 après le début du quart de travail;
- 2^e pause : entre 4h00 et 6h00 après le début du quart de travail;
- 3^e pause : entre 7h00 et 9h00 après le début du quart de travail;

6) Pour les quarts de douze (12) heures : 3 x 30 min + 15 min :

- 1^{ère} pause : entre 1h30 et 3h00 après le début du quart de travail;
- 2^e pause : entre 4h00 et 6h00 après le début du quart de travail;
- 3^e pause : entre 7h00 et 9h00 après le début du quart de travail;
- 4^e pause : 15 minutes entre 10h00 et 11h00 après le début du quart de travail.

- c) Les heures additionnelles de quatre (4) heures et plus, ajoutées aux quarts de travail normalement planifiés, sont traitées séparément et reçoivent les pauses selon le paragraphe a) de cet article.

Les heures additionnelles de moins de quatre (4) heures, cédulées et ajoutées aux quarts de travail normalement planifiés, ajustent la durée du quart de travail et reçoivent les pauses selon le paragraphe a) de cet article.

- d) Dans le cas où un AC, CCS ou FCS effectue au minimum deux (2) heures additionnelles immédiatement avant ou après son quart de travail normalement planifié, que ces heures soient données sur le plancher le jour même ou pour deux (2) quarts de travail consécutifs, il se voit attribué une période de pause de repos transitoire de quinze (15) minutes qui doit être accordée au maximum une heures avant ou après la transition.
- e) Il est entendu qu'un employé ne travaillera pas plus de 3 heures 30 minutes sans avoir une période de repas ou de repos.

Les périodes de repos et de repas ne peuvent pas être jumelées.

- f) Si un employé n'est pas autorisé à prendre une période de repas ou de repos à l'intérieur des délais prévus ci-dessus, l'employé obtiendra le montant suivant :

Délai du retard de la pause	Montant
0h01 - 0h30	50 \$
0h31 - 1h00	75 \$
1h01 - 1h30	100 \$
1h31 - 2h00	125 \$
Plus de 2 heures	150 \$

- g) Si un employé ne peut prendre une pause parce qu'il travaille durant celle-ci pour des raisons hors de son contrôle, il obtiendra un montant de cent cinquante dollars (150 \$) en plus d'être rémunéré au taux des heures régulières pour la durée de la pause non prise en surplus de son quart de travail.

13.05 Un employé est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de la Compagnie sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.

13.06 La Compagnie affiche, sur le lieu de travail, l'horaire de travail des employés, de même que toute modification. Advenant un grief relatif à l'horaire de travail d'un employé, la Compagnie fournit au Syndicat, à sa demande, une copie de l'horaire de travail des employés.

De plus, l'affichage devra se faire sept (7) jours avant son entrée en vigueur, et pendant les sept (7) premiers jours de son application.

13.07 Un employé qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de la Compagnie ou dans le cours normal de son emploi et qui n'a pas de travail disponible ou qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de son salaire effectivement payé, sauf si la majoration pour les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.

13.08 La Compagnie ou son représentant accorde des changements de quart et des dons d'heures entre deux (2) employés, le tout sujet aux conditions suivantes :

- a) que le changement soit demandé par écrit sur une formule à cet effet fournie par la Compagnie et signée par les deux (2) employés concernés au moins soixante-douze (72) heures à l'avance. La Compagnie répondra à cette demande au plus tard quarante-huit (48) heures avant le quart échangé ou donné, conditionnellement à ce que la demande soit transmise dans le délai prévu. En cas de refus, la Compagnie devra téléphoner à l'employé pour l'en informer;

- b) pour ce qui est du changement de quart de travail, que les deux (2) quarts de travail soient cédulés à l'intérieur d'une même semaine de travail;
- c) que le changement n'occasionne le paiement d'aucun temps supplémentaire;
- d) que le changement ne nuise pas aux opérations;
- e) que tout débit ou crédit dans le salaire occasionné par quelque raison que ce soit, par exemple : retard ou paiement d'un congé férié, soit imputé à l'employé qui effectue réellement le travail.

13.09

Don d'heures et échange de quarts permanents

Deux employés peuvent effectuer un don d'heures ou un échange de quarts permanents – c'est-à-dire, un don d'heures ou un échange de quart en vigueur pour la durée de l'horaire applicable lors de la demande – sous réserve des limites suivantes :

- Un employé peut au maximum, par horaire :
 - accepter un don d'heures;
 - donner un don d'heures;
 - effectuer un échange de quart.
- Un employé peut travailler au maximum six (6) jours par semaine en raison d'un don d'heures permanent;
- Un employé ne peut pas effectuer un don d'heure ou un échange de quart avec son « quart de certification », sauf si l'échange implique deux quarts avec la même certification;
- L'employé qui accepte un don d'heures ou échange de quart doit avoir les qualifications requises pour occuper le poste en question, ce qui inclus le genre pour les postes CNP-T et CNP-V; et
- Le don d'heures ou l'échange de quart ne peut pas faire en sorte que l'employé travail plus de seize (16) heures par jour.

13.10 a)

Nonobstant 13.02 c), lors du retard d'un vol d'une (1) heure et moins, l'employé préposé à la fermeture du point de fouille concerné, prend la relève jusqu'à la fin du vol, indépendamment qu'il y ait du temps supplémentaire ou non. Le travail est offert au volontariat en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du point de fouille concerné. En l'absence de volontaires, l'employé le moins ancien demeure en poste.

b)

Dans le cas d'addition de vols (incluant les charters), de surplus de passagers ou de retard de vol de plus d'une (1) heure, le travail est offert au volontariat en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés en devoir. Si le nombre d'employés volontaires est insuffisant, les employés les moins anciens demeurent en poste.

- 13.11** Lors d'une amélioration technique ou technologique, la Compagnie, de concert avec le Syndicat, s'efforce de permettre à l'employé de s'adapter aux nouvelles exigences de son travail. Les coûts de la formation sont défrayés par la Compagnie. Les employés sont rémunérés pour le temps consacré à la formation et ils sont considérés comme étant au travail.
- 13.12** a) Lorsque la Compagnie doit accorder à son employé une période de formation ou de re-certification sur les lieux de travail, ce dernier est rémunéré comme s'il était au travail.
- b) Quand la Compagnie offre une formation à un nombre limité d'employés, elle procède de la façon suivante :
1. La Compagnie procède à un affichage pour une durée minimale de quatorze (14) jours, détaillant la formation offerte et les critères d'admissibilité;
 2. La sélection est faite prioritairement par ancienneté de classification parmi les employés à temps plein qualifiés volontaires de la classification concernée;
 3. Dans l'éventualité où il n'y a pas assez de volontaires qualifiés, la sélection est faite par ancienneté de classification inverse parmi les employés à temps plein qualifiés de la classification concernée.
- 13.13** a) Le nombre d'heures variables représente au maximum douze pour cent (12%) du nombre total d'heures d'agents de contrôle.
- b) Lors du choix d'horaire l'employé qui fait le choix d'un horaire variable sera considéré comme un employé à temps plein aux fins de la présente.
- c) Ces horaires de travail sont affichés sur les lieux de travail quatorze (14) jours avant leur application et une copie sera remise au syndicat.
- d) Les horaires variables seront choisis par rang de statut parmi les agents de contrôle.
- e) Un horaire variable est composé de journées consécutives de travail. Au cours d'une même semaine, ces journées de travail sont toutes cédulées soit en AM, soit en PM. De façon exceptionnelle, la Compagnie peut cédule un employé ayant un horaire variable de sorte que son horaire ne soit pas cédulé uniquement en AM ou en PM au cours d'une même semaine. La Compagnie s'efforce de standardiser, dans la mesure du possible, l'heure de départ dans la même semaine.
- f) Un horaire variable de 5x 8heures peut être transformé en un horaire de 4x 10 heures en collant une journée de congé additionnelle aux deux (2) jours de congé actuels, en prenant en considération les préférences de l'employé.

- g) La Compagnie s'engage à respecter les journées de congé hebdomadaire et le choix d'horaire, sauf si l'employé décide volontairement de les modifier.
- h) La Compagnie peut établir des horaires variables FCS et CCS pour couvrir les vacances de ces deux (2) classifications.

Le nombre d'horaires variables sous chacune de ces classifications ne pourrait pas dépasser le nombre de vacances courantes accordées par semaine pour ces classifications.

Les CCS et FCS qui détiennent un horaire variable adoptent l'horaire du CCS ou FCS en vacances, incluant les heures de travail et les journées de congé.

Lors de changement d'horaires de remplacement, la compagnie peut modifier la première semaine du prochain horaire pour éviter que l'employé travaille trop de journées consécutives.

13.14 Tout horaire laissé vacant de manière définitive ou temporairement pour une période d'un minimum de huit (8) semaines est mis à la disponibilité des employés de la même classification et est attribué par ancienneté de classification. À défaut de volontaire dans la même classification, l'horaire reste vacant. Le poste disponible laissé vacant suite à l'affichage du premier poste sera attribué de la même façon et par la suite la Compagnie fait selon son choix.

- 13.15 a)** Les employés à temps plein qui travaillent moins de quarante (40) heures par semaine et qui font la demande en complétant une feuille de disponibilité, ont priorité sur les employés à temps partiel et doivent respecter leur disponibilité.
- b)** La feuille de disponibilité doit être présentée après l'entrée en vigueur des changements d'horaires et commencera le vendredi suivant et demeurera valide jusqu'à la remise d'une nouvelle feuille de disponibilité ou le prochain changement d'horaire.
- c)** Tous les employés qui le désirent peuvent remplir la feuille de disponibilité pour obtenir des heures de travail afin de compléter leur semaine de quarante (40) heures et ont l'obligation de respecter leur disponibilité exprimée. Le Syndicat pourra, sur demande, obtenir les feuilles de disponibilités des employés. Une copie de sa disponibilité sera remise à l'employé qui en fait la demande.
- d)** La Compagnie convient de ne pas modifier le texte actuel de la feuille de disponibilité sans avoir obtenu l'accord du Syndicat.

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS

14.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle l'employé acquiert progressivement le droit au congé.

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

14.02 L'employé qui, à la fin d'une année de référence, justifie du nombre d'année de service prévues ci-après se verra octroyer un congé l'année de référence suivante avec une indemnité calculée selon les modalités suivantes :

- a) Qualification : Moins d'un (1) an de service avec la Compagnie.
Congé : Un (1) jour de congé par mois, maximum dix (10) par année.
Indemnité : 4 % des gains.
- b) Qualification : Un (1) an et moins de deux (2) ans de service continu avec la Compagnie.
Congé : Deux (2) semaines.
Indemnité : 4 % des gains.
- c) Qualification : Deux (2) ans et moins de quatre (4) ans de service continu avec la Compagnie.
Congé : Trois (3) semaines.
Indemnité : 6 % des gains.
- d) Qualification: Quatre (4) ans et moins de sept (7) ans de service continu avec la Compagnie.
Congé : Quatre (4) semaines. *
Indemnité : 6 % des gains.

* La quatrième (4^e) semaine de vacances pour l'employé ayant quatre (4) ans et moins de sept (7) ans de service continu avec la Compagnie, sera optionnelle pour l'employé.
- e) Qualification : Sept (7) ans et moins de douze (12) ans de service continu avec la Compagnie.
Congé : Quatre (4) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.
Indemnité : 8 % des gains.
- f) Qualification : Douze (12) ans et moins de quinze (15) ans de service continu avec la Compagnie.
Congé : Cinq (5) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.
Indemnité : 10 % des gains.
- g) Qualification : Quinze (15) ans et moins de dix-huit (18) ans de service continu avec la Compagnie.
Congé : Six (6) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.

- Indemnité : 12 % des gains.
- h) Qualification : dix-huit (18) ans et plus de service continu avec la Compagnie.
Congé : Sept (7) semaines, dont un maximum de trois (3) continues.
Indemnité : 14% des gains.
- 14.03 a) L'indemnité de vacances est versée en continuité de la paie régulière de l'employé.
- b) Lors du choix de congés annuels, le salarié peut demander que le paiement de son indemnité de vacances soit versé lors de la paye précédant son départ en vacances.
- 14.04 Les vacances ne sont pas transférables d'une année à l'autre.
- 14.05 La Compagnie produit le calendrier de vacances par classification en tenant compte du pourcentage minimum. Les employés choisissent la date de leurs vacances par rang de statut. Ceux ayant le statut de temps plein font leur choix prioritairement à ceux qui ont le statut de temps partiel. Ceux ayant un statut de temps partiel font leur choix prioritairement à ceux qui ont le statut d'occasionnel. Ils font connaître leur préférence à la Compagnie au plus tard le 31 mars. La Compagnie confirme les choix de vacances au plus tard le 15 avril. La Compagnie, pour éviter d'être à court de personnel qualifié, se réserve le droit de limiter le nombre d'employés pouvant quitter en même temps. La Compagnie autorise des vacances pour un minimum de sept pour cent (7 %) du nombre total d'agent de contrôle avec deux pourcents (2%) additionnel du nombre d'agent de contrôle temps partiel réservé pour eux par semaine. De plus, elle autorise des vacances pour un minimum de sept pourcents (7%) du nombre total de coordonnateur au contrôle de sécurité par semaine. Elle autorise des vacances pour un minimum de sept pourcents (7%) du nombre total de formateur au contrôle de sécurité par semaine. Le total est arrondi au nombre entier supérieur.
- 14.06 a) L'employé en accident ou maladie d'une semaine ou plus pourra, s'il le désire, choisir une autre période de congé annuel que celle choisie antérieurement, parmi celles qui étaient disponibles lors de sa première sélection, après son retour au travail. La Compagnie lui versera à ce moment-là son indemnité de vacances.
- b) Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité, paternité ou parental durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée fois le nombre de semaines dues au salarié.
- 14.07 a) Le congé annuel peut être fractionné en deux (2), trois (3) ou quatre (4) périodes d'au minimum une semaine en durée, si le salarié en fait la demande.

- b) Le congé dont la durée est d'une (1) semaine ou moins ne peut être fractionné.
- 14.08** Il est interdit à la Compagnie de remplacer le congé visé à l'article 14.02 par une indemnité compensatrice pour les deux premières semaines de congé annuel. L'indemnité compensatrice pourra être versée suite à une entente à cet effet entre l'employé et la Compagnie concernant les semaines de congé annuel subséquentes auxquelles le travailleur a droit, tel que défini à l'article 14.02.
- 14.09** À la suite du décès de l'employé, sa succession recevra l'indemnité de congé annuel obligatoire.
- 14.10** L'employé qui avise la Compagnie aux moins quatorze (14) jours avant le début de ses vacances peut prolonger son congé annuel d'autant de jours qu'il y a eu de jours fériés au cours de celui-ci, et la compagnie doit lui verser, outre l'indemnité de congé annuel, le salaire auquel il a droit pour ces jours fériés.
- 14.11** Chaque jeudi, la Compagnie affiche au bureau des horaires et dans tous les points de fouille la liste des semaines de vacance disponibles deux semaines ou plus d'avance. Une fois que les outils informatiques le permettent, cet affichage sera fait électroniquement. Les semaines de vacances seront accordées en tenant compte de l'ordre d'arrivée des demandes, le tout en respect des normes établies à l'article 14.05.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 Pour les fins d'application de la présente convention, onze (11) parmi les jours suivants sont des jours de congé payés aux conditions ci-après énumérées :

- Jour de l'An;
- Le 2 janvier; *
- Vendredi Saint;
- Fête de la Reine;
- Fête Nationale du Québec;
- Fête du Canada;
- 1^{er} lundi du mois d'août (congé civique); **
- Fête du travail;
- Jour d'Action de Grâce;
- Jour du Souvenir;
- Noël;
- Le lendemain de Noël.

* Pour les coordonnateurs de service de sécurité et formateur de service de sécurité seulement.

****** Pour les agents de contrôle seulement : Dans l'éventualité où le Gouvernement du Canada proclamerait une Journée Héritage à titre de jour férié payé, cette journée serait substituée au congé civique du mois d'août.

15.02 Tout employé ayant droit à l'application du paragraphe 15.01 bénéficie d'un congé payé à l'occasion des jours fériés énumérés ci-haut.

- a) Si un jour férié correspond à un jour normalement chômé par l'employé, l'employé sera rémunéré à son taux normal pour ce jour.
- b) Si un jour férié correspond à un jour où l'employé est tenu de travailler pour ce jour, il recevra en plus de son salaire normal, une somme additionnelle correspondant à une fois et demi son salaire normal pour les heures travaillées.
- c) Un employé qui se prévaut de l'option prévue à l'article 198 a) du *Code Canadien du Travail* et qui le demande pourra prendre un congé compensatoire sans solde lorsqu'il travaille un jour férié. Ce congé compensatoire pourra être pris dans les cinq (5) semaines qui suivent ce dit congé férié ou à tout autre moment convenu entre l'employé et la Compagnie. L'employé offrira un choix de cinq (5) dates différentes pour ledit congé compensatoire. Cette demande doit être remise à la Compagnie au moins quatorze (14) jours avant la première date demandée. Dans les sept (7) jours de la demande, la Compagnie octroiera le congé compensatoire parmi les cinq (5) dates remises, pour autant que la demande a été déposée dans le délai prescrit.

15.03 a) Avant le 1^{er} décembre de chaque année, les employés informent la Compagnie, en apposant leur nom sur un avis affiché à cet effet ou autrement, de leur désir de chômer le Jour de Noël ou le Jour de l'An et avant le 1^{er} juin de chaque année, ils informent la Compagnie de la même façon de leur désir de chômer le jour de la Fête Nationale ou la Fête du Canada.

b) Dans chaque cas, la Compagnie accorde le congé choisi en tenant compte de l'ancienneté et en informe les employés avant le 7 décembre ou avant le 7 juin, suivant le cas.

c) La Compagnie se réserve le droit de déterminer le nombre d'employés pouvant exercer leur choix de congés fériés en tenant compte de l'ancienneté. L'employeur doit accorder un congé selon les minimums suivant :

Agent de contrôle temps plein : 4 AM et 4 PM et 1 nuit

Agent de contrôle temps partiel : 1 AM et 1 PM

CCS : 1 AM et 1 PM

FCS : 1 / jour

ARTICLE 16

CONGÉS SOCIAUX

16.01 a) Advenant le décès d'un membre ou simultanément, de plus d'un membre de sa famille, un employé a droit à dix (10) jours de congés suivant le décès, dont cinq (5) sont sans perte de salaire. Ce congé peut être pris dans une ou deux 1 ou 2 périodes commençant le jour du décès et se terminant 6 semaines après la date :

- des funérailles;
- de l'inhumation; ou
- du service commémoratif du membre de votre famille immédiate.

Par membre de sa famille, on entend : le conjoint, le fils, la fille, le père, la mère, le frère, la sœur, le grand-père, la grand-mère, le beau-fils, la belle-fille, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère ou la belle-sœur.

La Compagnie permettra un congé de sept (7) jours additionnels sans solde lorsque les funérailles ont lieu à plus de sept cent (700 km) kilomètres du lieu de travail normal. La Compagnie pourra appliquer l'article 11.03c) de la présente convention collective dans l'éventualité où l'absence est non-justifiée.

b) Un employé peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées pour son mariage dont une (1) sans réduction de salaire le jour de son mariage. Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de sa mère, de son père, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. L'employé doit aviser la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaine à l'avance de son absence.

c) Un employé peut s'absenter du travail pendant sept (7) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les trois (3) premières journées d'absence sont sans perte de salaire si l'employé a complété sa période de probation.

Ce congé peut être fractionné en journées, à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration de trente (30) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

L'employé doit aviser la Compagnie par écrit de son absence le plus tôt possible.

d) Journées personnelles

Droit général : Les employés ont droit à huit (8) journées personnelles par année civile, dont les trois premières sont rémunérées.

Si un employé s'absente du travail planifié pour une journée personnelle et si l'employé détient suffisamment de journées personnelles payées, il sera rémunéré en fonction des quarts planifiés, excluant les dons d'heures acceptées. Une journée personnelle sera déduite de sa banque pour chaque

jour durant lequel l'employé manque du travail planifié pour raison personnelle.

Sauf situations exceptionnelles, la Compagnie n'exigera pas de justification pour les journées personnelles prises, pour autant que l'employé n'excède pas les huit (8) journées auxquelles il a droit.

Nouveaux employés : Les nouveaux employés ont droit à trois (3) journées personnelles payées après avoir complété trois (3) mois de service continu. La balance des journées personnelles non rémunérées (JPN) est déterminée par la date à laquelle l'employé est embauché, selon le tableau ci-dessous.

Mois	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aut	Sep	Oct	Nov	Déc
#JPN	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Compagnie y consent.

L'employé doit aviser la Compagnie de son absence le plus tôt possible.

Un fois par année de référence tel que défini à l'article 14.01, un employé peut utiliser une de ces journées afin de prolonger son congé annuel.

16.02

Congé de maladie

- a) **Droit général :** Les employés commencent l'année civil avec dix (10) journées de maladie payée. Si un employé est absent pour du travail planifié pour maladie et il lui reste suffisamment de journées maladie payées, l'employé sera rémunéré pour sa journée de travail normale. L'acceptation d'un don d'heure ne peut avoir pour conséquence une rémunération supérieure à une journée de travail normale. Une journée maladie sera déduite de la banque pour chaque journée qu'un employé manque du travail planifié pour maladie.

Sauf situations exceptionnelles, la Compagnie n'exigera pas de justification pour les journées de maladie prises, pour autant que l'employé n'excède pas les dix (10) instances auxquelles il a droit.

En cas de terminaison d'emploi, la Compagnie compare le nombre de journée maladie payée prise au cours de l'année avec le nombre de journée maladie payée qu'il aurait pu cumuler au cours de l'année selon les dispositions du *Code canadien du travail*, soit une journée de maladie payée par mois complet. Si l'employé a utilisé moins de journée maladie qu'il aurait cumulé, la Compagnie payera les journées de maladie qu'il aurait pu cumuler non utilisées. Si l'employé a utilisé plus de journée maladie qu'il aurait cumulé, la Compagnie retient la différence sur la dernière paie de l'employé.

- b) **Monnayer les journées de maladie non-utilisées** : Les employés peuvent aussi choisir de se faire monnayer jusqu'à huit (8) journées de maladie payées à la fin de l'année. Pour chaque journée de maladie payée, les employés seront monnayés l'équivalent de huit (8) heures au taux horaire de l'employé effectif lors du paiement. Le paiement sera effectué durant le mois de janvier de l'année subséquente.
- c) **Nouveaux employés** : Les nouveaux employés ont droit à une banque de journée maladie payé (JMP) proportionnelle au nombre de mois restant dans l'année civil, tel que détaillé ci-dessous :

Mois	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aut	Sep	Oct	Nov	Déc
#JMP	10	9	8	8	7	6	5	4	3	2	1	0

- 16.03** Tout paiement effectué en vertu du présent article, l'est à compter de la première (1^{ère}) journée de maladie. La Compagnie peut exiger de l'employé une preuve de sa maladie et/ou certificat médical avant d'effectuer le paiement.
- 16.04** Ces jours ne sont toutefois pas payables si l'employé reçoit une autre indemnité pour un autre jour de congé prévu à la présente convention.
- 16.05** La Compagnie a le droit d'exiger un certificat médical attestant l'accident ou la maladie de l'employé lorsqu'il a des doutes sur le bien-fondé de la raison invoquée.
- 16.06** La Compagnie doit reprendre dans son emploi ou dans un emploi similaire, tout employé qui a dû s'absenter du travail pour raison d'accident ou maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
- 16.07 a)** Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme juré ou lors de la présélection, l'employé doit prévenir la Compagnie dès la réception de son assignation et la Compagnie lui rembourse les frais de son déplacement et lui verse un salaire pour les heures prévues à l'horaire qu'il aurait travaillées autrement. L'employé remboursera à la Compagnie tout montant reçu par la cour pour les journées où il était prévu à l'horaire.
- Lorsque l'employé perd sa journée de travail ou une partie de sa journée de travail suite à la remise de la cause ou de son annulation la journée même, la Compagnie lui rembourse les frais de son déplacement et les heures de travail manquées prévues à l'horaire qu'il aurait travaillé autrement. Un employé qui n'était pas prévu à l'horaire lors de cette journée ne sera pas requis de travailler lors de cette journée.
- b)** Lorsqu'un employé sera appelé par la Compagnie à servir comme témoin en rapport avec l'exercice de ses fonctions ou est convoqué par la Compagnie pour la préparation d'une cause, la Compagnie lui verse un salaire comme s'il était au travail et lui rembourse les frais de transport encourus. Dans tous les

cas, l'employé doit recevoir au minimum un salaire égal à ce qu'il aurait reçu pour les heures prévues à l'horaire qu'il aurait travaillées autrement.

Lorsque l'employé perd sa journée de travail ou une partie de sa journée de travail, suite à la remise de la cause ou de son annulation la journée même, la Compagnie lui rembourse les frais de son déplacement et les heures de travail manquées prévues à l'horaire qu'il aurait travaillé autrement. Un employé qui n'était pas prévu à l'horaire lors de cette journée ne sera pas requis de travailler lors de cette journée.

- c) Nonobstant les dispositions prévues ci-dessus, toutes autres dispositions de la convention collective s'appliquent.

ARTICLE 17 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

17.01 a) Les congés de maternité, paternité et parentaux seront attribués en fonction du RQAP (Régime québécois d'assurance parentale).

- b) Au cours de son congé de maternité, paternité ou parental, le ou la employé(e) accumule son ancienneté comme s'il ou elle avait été au travail. Avant de partir en congé, le travailleur informe la Compagnie par écrit de sa date prévue de retour au travail. En cas de modification, le travailleur informe la Compagnie dans les plus brefs délais.

- c) Au retour de son congé de maternité, paternité ou parental ou des prolongations prévues aux présentes, l'employé(e) reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé(e) a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait été au travail.

17.02 Prolongation du congé de maternité

La période totale d'absence ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf, s'il lui était impossible de revenir au travail pour raisons de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à la Compagnie un certificat médical à cet effet.

ARTICLE 18 UNIFORMES

18.01 Le coût actuel de tout uniforme et de l'équipement est à la charge de la Compagnie.

18.02 Les employés peuvent porter des chemises à manches courtes, sauf en cas d'objection du client.

Les employés travaillant dans la salle à bagages ne sont pas tenus de porter la cravate.

- 18.03** Lorsque les employés sont en uniformes, les tatouages jugés offensants par la Compagnie devront être dissimulés.

ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01** Tout avis disciplinaire ou mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief et ce, conformément à la procédure prévue à l'article 8 de cette convention collective.

- 19.02** Dans tous les cas d'avis disciplinaire ou de mesure disciplinaire, la Compagnie doit informer l'employé, par écrit, de l'avis ou de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en mentionnant l'incident ou la raison qui motive l'avis ou la mesure disciplinaire dans les vingt et un (21) jours civils de l'incident ou de la connaissance de l'évènement. Pour les plaintes d'harcèlement/comportement entre deux (2) employés syndiqués, le délai de vingt et un (21) jour commence à partir du moment où l'enquête est complétée. Toute absence sera ajoutée au délai d'avis de vingt et un (21) jours. Pour être valide et être opposable à l'employé, la Compagnie doit en remettre une copie au Syndicat dans les quinze (15) jours civils qui suivent ladite mesure. Ce délai est de rigueur et son non-respect entraînera l'invalidité de la mesure disciplinaire.

- 19.03** Tout avis ou mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de la Compagnie ou d'un arbitre, doit être retiré du dossier de l'employé.

À la demande de l'employé, celui-ci pourra consulter son dossier. Un seul dossier par employé sera ouvert.

- 19.04** Pour être valide et opposable au salarié, la mesure disciplinaire est remise au salarié en présence d'un délégué syndical. Le salarié peut, s'il le désire, renoncer à la présence d'un délégué. Dans le cas de renonciation, cela n'affecte pas le caractère valide et opposable de la mesure. L'employé sera avisé du motif de la convocation de la rencontre et pourra, s'il le désire, consulter son délégué avant. À la fin de la rencontre, les deux parties pourront s'échanger les notes manuscrites de la rencontre.

Lorsqu'aucun délégué n'est disponible sur les lieux de travail, le salarié pourra faire reporter la réunion à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de la date de rencontre prévue. Cependant, le délai occasionné par ce report ne peut être imputé à la Compagnie en application de l'article 19.02.

- 19.05** Si la Compagnie est obligée par la loi de transmettre au Ministère de la Justice, ou à tout autre organisme en découlant, un rapport disciplinaire sur un employé de l'unité de négociation, le rapport doit aussi être transmis à cet

employé et au Syndicat dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.

- 19.06** Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé ne peut être utilisé aux fins de mesures disciplinaires après une période de douze (12) mois pourvu que l'employé n'ait commis aucune offense similaire pendant ladite période de douze (12) mois. Toute absence d'une durée d'un (1) mois ou plus est automatiquement ajouté à la période de douze (12) mois.
- 19.07** Lorsqu'il s'agit d'un grief relatif à un congédiement celui-ci peut être déposé directement à l'étape 2 de la procédure de grief.
- 19.08** Toute suspension pour fin d'enquête doit être faite sans perte de rémunération.
- 19.09** Il est interdit à la Compagnie d'appliquer toute mesure disciplinaire, discriminatoire ou autre à une employée au motif qu'elle soit enceinte.
- 19.10** Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.
- 19.11** Les griefs contestant un congédiement seront entendus par un arbitre de manière prioritaire, à moins d'un commun accord.

ARTICLE 20 FONDS DE SOLIDARITÉ

- 20.01** En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la *Loi constituant le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)*, ci-après appelé 'le Fonds', à la *Loi sur les valeurs mobilières (1982, chapitre 48)* et à ses règlements, de même qu'à toute autre loi et règlement en vigueur applicables, lorsque le texte de la présente convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.
- 20.02** La Compagnie reconnaît que l'association accréditée qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 20.03** La Compagnie s'engage à remettre à chaque employé, lors de sa première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fournie par le Syndicat concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, document qui contient le formulaire de souscription au Fonds.
- 20.04** Tout employé qui veut souscrire au Fonds remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenues à la source sur le salaire, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à la Compagnie. Les employés pourront donner un avis de modification à cet effet et celle-ci débute sur la période de paie suivant la réception par le département de la paie de la Compagnie (EOC à New Jersey).

La contribution d'un employé doit être d'un minimum d'un dollar (1 \$) par paie et toujours d'un multiple d'un dollar (1 \$).

20.05 La Compagnie accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, la Compagnie y consentant par la présente.

20.06 La Compagnie remet les contributions des employés au Fonds de solidarité au Syndicat en même temps que les cotisations syndicales et indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque employé.

ARTICLE 21 ASSURANCES COLLECTIVES

21.01 La Compagnie paiera les contributions employeur prévu à l'annexe A.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS SOLDE

22.01 a) Un congé sans solde ne dépassant pas quatre (4) mois peut être accordé après entente avec la personne désignée par la Compagnie.

b) L'employé indique sur le formulaire de demande pour un congé sans solde s'il préfère recevoir une réponse dans un délai maximal de deux (2) semaines ou s'il préfère que la Compagnie garde sa demande active aussi longtemps possible.

22.02 Pendant la durée du congé sans solde, l'employé continue à accumuler son ancienneté.

22.03 La Compagnie ne peut refuser une demande de congé sans solde à un employé qui a terminé sa période probation et dont le but de sa demande est :

- pour suivre une formation en lien avec le domaine de la sécurité, à l'exception d'une formation pour un poste d'agent de sécurité, avec un préavis raisonnable ; ou
- pour un stage en lien avec ses études qui est nécessaire et reconnu par le ministère de l'éducation, avec documentation à l'appui et un préavis de trois (3) mois.

Chaque employé peut seulement utiliser cette clause une fois durant la vie de la convention collective.

22.04 Les demandes de congé sans solde sont accordées selon l'ordre de leur réception par la Compagnie, pour autant que les besoins opérationnels le permettent.

Pour les demandes de congé sans solde de dix (10) jours civils ou moins, la demande doit être présentée à la Compagnie au minimum sept (7) jours civils avant de début du congé et la Compagnie doit répondre dans un délai de soixante-douze (72) heures ouvrables suivant la réception de la demande.

ARTICLE 23 AFFICHAGE D'AVIS

23.01 La Compagnie met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichages aux endroits les plus achalandés de l'aéroport sur lequel le Syndicat peut afficher les avis relatifs aux élections, réunions et activités sociales du Syndicat.

Six (6) fois par année, pour chaque accréditation, le Syndicat peut demander à la Compagnie d'inclure dans l'enveloppe de paie de chaque employé une feuille pliée contenant des informations à l'intention de ses membres.

ARTICLE 24 DOCUMENTS REQUIS

24.01 La Compagnie rembourse tous les coûts du certificat médical requis par l'ACSTA (client) ou la compagnie, sur présentation de la facture originale.

24.02 La Compagnie paiera jusqu'à un maximum de cinquante dollars (50\$) pour rembourser tout certificat médical requis par l'ACSTA lors d'une demande d'accommodement, sur présentation de la facture originale.

ARTICLE 25 COMITÉ RELATIONS PROFESSIONNELLES

25.01 Dans les trente (30) jours civils de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties formeront un comité conjoint de relations professionnelles composé de membres désignés pour la Compagnie et le Syndicat. Le nombre de membre désigné pour le Syndicat seront les suivants :

Agents : jusqu'à un maximum de 3

CCS : jusqu'à un maximum de 1

FCS : jusqu'à un maximum de 1

25.02 Les objectifs poursuivis par le Comité des relations professionnelles sont :

- a) de développer de saines relations entre le Syndicat et la Compagnie en étudiant les problèmes d'intérêts communs qui concernent une partie ou l'ensemble des employés, membres de l'unité d'accréditation;
- b) de faire des recommandations aux parties.

25.03 Le Comité prévu au présent article se réunit une (1) fois par mois, à une date fixée après entente entre les représentants spécifiques désignés à cette fin par les parties.

25.04 Les membres qui assistent à la réunion prévue à l'article 25.03 pendant leur quart de travail ne subiront aucune perte monétaire.

ARTICLE 26 POURSUITES

26.01 La Compagnie fournit, sans frais pour l'employé, les services d'un avocat dans le cas de poursuites découlant de gestes légaux posés dans le cadre des fonctions normales de l'employé dans la mesure où les règles de l'art et les procédures normales ont été suivies.

ARTICLE 27 IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

27.01 La Compagnie a la responsabilité de faire imprimer, selon les besoins, la présente convention collective et ses mises à jour et s'engage à en assumer le coût et ce dans les soixante (60) jours suivant la signature.

27.02 La Compagnie s'engage à traduire la présente convention en anglais. En cas de conflit au sujet d'une différence de sens entre la version française et la version anglaise de toute disposition de la présente convention, la version française prévaut.

- 27.03** Le jour de l'embauche de tout nouvel employé, la Compagnie lui remet un dépliant relatif à l'assurance groupe, le régime de retraite et tout autres documents qui lui auront été fournis par le Syndicat.
- 27.04** La Compagnie fournira, à ses frais, une copie papier de la convention collective à chaque délégué syndical, à chaque membre de l'équipe de gestion et à chaque employé qui en fera la demande. De plus, la Compagnie rendra accessible la convention collective par voie d'adresse électronique à chaque employé.
- 27.05** En tout temps, la Compagnie met à disposition des travailleurs une copie papier de la convention collective à un endroit convenu avec les représentants locaux.

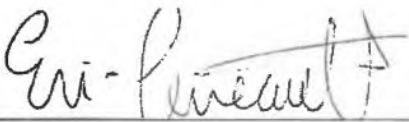
ARTICLE 28 DURÉE

- 28.01** La présente convention prend effet le 1^{er} avril 2024 et reste pleinement en vigueur et garde tous ces effets jusqu'au 31 mars 2025.
- 28.02** La convention continue ensuite à engager les signataires, mois après mois, sauf avis écrit remis par l'une des parties de son désir de la réviser, adressée à l'autre partie dans les délais prévus au Code canadien du travail.
- 28.03** Une fois donné l'avis de négocier collectivement, le Syndicat et la Compagnie doivent, sans tarder, entamer les négociations et les mener avec diligence et de bonne foi, ne négligeant aucun effort raisonnable en vue d'en arriver à une convention collective.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





ANNEXE A

1) AGENTS DE CONTRÔLE (AC)

TAUX HORAIRE DE BASE					
	Niveau 1	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
	Pré-certification	0 à 2,080 heures travaillées	2,081 à 4,160 heures travaillées	4,161 à 6,240 heures travaillées	6,241 et plus heures travaillées
1 ^{er} avril 2024	20,31\$	23,77\$	24,28\$	25,00\$	27,34\$

Note 1 : Pour passer d'un niveau vers un niveau supérieur, l'employé doit avoir travaillé le nombre d'heures prévu. Les heures travaillées avant que l'employé ait obtenu sa certification ne sont pas incluses dans le calcul d'avancement des niveaux.

2) COORDONNATEURS AU CONTRÔLE DE SÉCURITÉ (CCS) & FORMATEURS AU CONTRÔLE DE SÉCURITÉ (FCS)

TAUX HORAIRE DE BASE		
	CCS	FCS
1 ^{er} avril 2024	30,47 \$	31,14 \$

3) PARA-SALARIAL

Assurance Collective

À partir du 25 mars 2022, la Compagnie contribuera 1,70\$/heure régulière travaillée.

À partir du 31 mars 2023, la Compagnie contribuera 1,75\$/heure régulière travaillée.

À partir du 29 mars 2024, la Compagnie contribuera 1,85\$/heure régulière travaillée.

Note 1 : La Compagnie continu de verser les primes pour les employés en congé de maladie, parentale, maternité, paternité ou en arrêt de travail suite à un accident de travail.

Fonds de pension

Les contributions de la Compagnie et de l'employé sont basées sur le revenu annuel.

Ancienneté	Contribution compagnie	Contribution Employé
*0 à 1 an	-	-
*1 à 2	1%	1%
*2 à 3	2%	2%
*3 à 4	3%	3%
4 à 5	4%	4%
5 à 10	5%	5%
10 ans et plus	5,5%	5%

Note 1 : Pour les besoins du fonds de pension, les gains annuels totaux comprennent toutes les sommes qu'un employé reçoit en salaire, ceci inclus les vacances, les congés fériés, les libérations syndicales approuvées.

Note 2 : Les contributions doivent être remises au fonds désigné par le syndicat dans les trente (30) jours du mois où se termine la période de paye. L'employeur s'engage à fournir au syndicat les informations nécessaires à l'administration du fonds. L'employeur s'engage à informer l'administrateur des embauches, des terminaisons et des retraites.

VRSC (« Volume, Risque, Stress and Conséquences ») et COLA (« Allocation relative au coût de la vie / Cost of Living Allowance »)

Les méthodes de calculs suivantes seront appliquées pour le calcul du bonus Volume, Risque, Stress et Conséquences (VRSC) et de l'allocation au coût de la vie (COLA).

VRSC : Méthode de calcul : 5% du salaire annualisé des agents de contrôle pour chaque niveau, appliquant le niveau 3.4 pour les CCS et FCS.

COLA : Méthode de calcul : 2.5% du salaire annualisé des agents de contrôle pour chaque niveau, appliquant le niveau 3.4 pour les CCS et FCS.

Ainsi, la rémunération horaire totale des AC sera établie selon le tableau plus bas :

RÉMUNÉRATION GLOBALE - AC					
	Niveau 1	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
	Pré-certification	0 à 2,080 heures travaillées	2,081 à 4,160 heures travaillées	4,161 à 6,240 heures travaillées	6,241 et plus heures travaillées
1 ^{er} avril 2024	21,83\$	25,55\$	26,10\$	26,87\$	29,40\$

RÉMUNÉRATION GLOBALE – CCS & FCS		
	CCS	FCS
1 ^{er} avril 2024	32,52\$	33,19\$

Note 1 : Les taux de rémunération de la grille plus haut seront utilisés dans les calculs effectués aux fins des contributions au régime de retraite, des vacances, des congés fériés, du temps supplémentaires et à toute autre fin prévue à la convention collective.

Stationnement

La Compagnie assumera 100% des coûts de stationnement de l'employé à l'aéroport à compter de la date de la signature.

LETTRE D'ENTENTE # 1 – LIBÉRATION SYNDICALE HEBDOMADAIRE

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

La Compagnie accepte de libérer de leur poste, avec solde, si les besoins opérationnels le permettent, les délégué(e)s et les membres de l'exécutif syndical afin que ceux-ci puissent remplir leurs fonctions syndicales, pour un maximum de vingt (20) heures de libération par semaine. Si des libérations additionnelles sont accordées, elles seront facturées au Syndicat.

Il est entendu entre les parties que les moments précis des libérations pour les délégué(e)s dans la semaine doivent être déterminés conjointement entre la Compagnie et le Syndicat. Ces moments peuvent être modifiés avec entente commune entre la Compagnie et le Syndicat.

Les personnes occupant l'une des fonctions ci-haut mentionnées et qui sont en dehors de leurs heures normales de travail ou qui ne sont pas en service, ne seront pas rémunérées pour ces libérations.


Il est entendu que la décision de libérer ou non les personnes occupant l'une des fonctions ci-haut mentionnées est à l'entière discrétion de la Compagnie et que cette décision sera prise en fonction des besoins opérationnels lors de la journée prévue pour la libération.

Les dispositions de cette entente ne pourront faire l'objet de griefs.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





LETTRE D'ENTENTE # 2 – FONDS HUMANITAIRE

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Dans le but de favoriser le développement et l'aide internationale, la Compagnie accepte de déduire le montant de 0,01 \$ de l'heure travaillée pour chaque employé de l'unité de négociation pour un maximum de quarante (40) heures par semaine. Ce montant sera remboursé au fonds humanitaire et envoyé au Syndicat des Métallos bureau national à l'adresse suivante :

Syndicat des Métallos
Bureau National,
234, Eglinton Avenue Est, 7^e étage,
Toronto, Ontario,
M4P 1K7

La première déduction sera faite à la 1^{ère} période de paye complète suivant l'embauche et les montants seront remboursés mensuellement au fonds humanitaire du Syndicat des Métallos.

La Compagnie convient d'inclure ces montants au formulaire T-4 et Relevé 1 annuels de l'employé en tant que don de charité.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





LETTRE D'ENTENTE # 3 – PROCÉDURE POUR LA FOUILLE DES PERSONNES

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Compte tenu de la nature de notre entreprise, de la responsabilité d'assurer le respect des procédures et la sécurité des personnes, la Compagnie se réserve le droit de procéder à la fouille des employés, de leur casier et de leurs effets personnels, selon la procédure suivante :

- Des fouilles pourront être effectuées lorsque la Compagnie a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a en sa possession du matériel volé ou d'autres biens susceptibles de compromettre la sécurité des employés ou du public et le bon fonctionnement des opérations de l'entreprise (exemples : drogue, alcool, arme, matériel confisqué, etc.).

La Compagnie considère que la vue de la possession des biens prescrits ou un comportement suspect constitue un motif raisonnable pour effectuer une fouille. De plus, des éléments circonstanciels peuvent constituer un motif raisonnable.

Sauf dans la mesure nécessaire à l'exécution de leur mandat, les personnes chargées de procéder à de telles fouilles seront tenues à une obligation de confidentialité et de discrétion à l'égard de tout contenu examiné. De plus, toutes les fouilles s'effectueront en présence du salarié concerné, s'il est présent au travail et en présence d'un représentant syndical. À défaut qu'un représentant syndical soit présent, le salarié concerné pourra se prévaloir de la présence d'un salarié de son choix comme témoin.

Dans l'éventualité où la fouille doit s'effectuer et que le salarié concerné est absent, la Compagnie peut procéder à la fouille en présence d'un représentant syndical présent sur les lieux du travail.

Tout défaut de collaborer lors d'une fouille effectuée conformément à la présente politique sera considéré comme de l'insubordination et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.

METALLOS, SECTION LOCALE 9554



LETRE D'ENTENTE # 4 – COMITÉ HORAIRE

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Les parties d'entendent de former un comité d'horaire selon les modalités suivantes :

1. La Compagnie organisera plusieurs rencontres, dans une ou plusieurs journées avant de produire une première ébauche d'horaire afin d'offrir aux employés l'opportunité de partager avec la Compagnie leurs suggestions pour le prochain horaire. Lors de ces rencontres, la représentation d'employé est la suivante :
 - ID : deux (2) employés
 - TB : deux (2) employés
 - HBS : deux (2) employés
 - NPS-T : deux (2) employés
 - NPS-V : trois (3) employés
 - CCS : un (1) employé
 - Temps partiels : deux (2) employés
2. Les employés mentionnés au point #1 seront libérés au maximum quatre (4) heures chaque, facturable au Syndicat, avant la première rencontre par groupe d'employés.
3. Après les rencontres mentionnées au point #1, la Compagnie va produire une première ébauche d'horaire qu'elle va transmettre (en format Excel) et présenter aux représentant employés au minimum deux (2) semaines avant l'affichage prévue dudit horaire.
4. Suite à la réception de la première ébauche, la Compagnie s'engage à rencontrer au moins deux fois les représentants des employés afin de leur offrir la chance de communiquer à la Compagnie leur rétroaction sur l'ébauche d'horaire. Lors de ces rencontres, il y aura un minimum de cinq (5) représentants des employés.
5. Si la Compagnie ne peut pas suivre les recommandations offertes par les représentants des employés, elle s'engage à expliquer pourquoi.
6. Il est convenu que les membres de ce comité consacrent tous les efforts pour s'entendre et qu'à défaut, la décision finale revienne à la Compagnie.
7. Après la mise en application des horaires les membres identifiés au point #4 se réuniront une fois pour faire le post mortem du processus d'ébauche des horaires, le processus de sélection et de la mise en place des d'horaires. La Compagnie fait le procès-verbal de toutes les rencontres.

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.

METALLOS, SECTION LOCALE 9554

Gr-Pireault

[Handwritten signature]

LETRE D'ENTENTE # 5 – FONDS D'EDUCATION

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

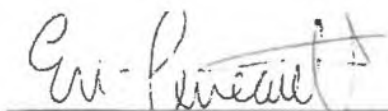
ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Pendant la durée de la convention collective, la Compagnie paiera un montant de quinze mille dollars (15,000\$) par année, en deux versements de sept mille cinq cents dollars (7,500\$) – en janvier et en juin – pour la création d'un fonds d'éducation des employés et pour le remboursement au Syndicat des dépenses encourues pour sa participation à diverses initiatives avec la Compagnie. Le choix des activités de formation sera déterminé conjointement.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





LETTRE D'ENTENTE # 6 – ASSIGNATIONS TEMPORAIRES À L'EXTÉRIEUR DE YUL

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

La Compagnie est tenue de par son contrat avec l'ACSTA de fournir des services de contrôle de passagers et de bagages à main à tous les aéroports de la région Est désignés par Transport Canada ce qui inclut les aéroports du Québec, des provinces atlantiques et le Nunavut.

Certains aéroports de la région Est sont présentement inactifs, d'autres ont des opérations saisonnières seulement et d'autres ont des caractéristiques spécifiques et uniques.

De plus, et de temps en temps, certains aéroports d'autres régions désignées par l'ACSTA peuvent requérir l'assistance de notre région pour des services de contrôle aéroportuaire. Un exemple récent d'une telle demande fut les Jeux Olympiques d'hiver de Vancouver.

Comme c'est souvent le cas dans un aéroport et dans le milieu des lignes aériennes, la capacité à répondre à rapidement à des circonstances changeantes est la clé du succès pour une entreprise.

La possibilité pour le personnel de contrôle de se déplacer et de travailler dans des environnements différents peut être très excitante et gratifiante pour ceux qui sont impliqués.

Comme la demande de personnel, la durée et la nature des affectations nécessitant des déplacements et le temps requis pour planifier et mettre en place des équipes d'agents de contrôle et de coordonnateurs au contrôle de sécurité varient considérablement, la Compagnie et le Syndicat ont convenu de ce qui suit :

1. La Compagnie informera le Syndicat des demandes d'affectation à l'extérieur de YUL.
2. La Compagnie et le Syndicat préfèrent que les affectations soient assurées sur une base volontaire à partir des listes d'agents de contrôle, formateurs et coordonnateurs qualifiés.
En l'absence de volontaire suffisant, la Compagnie pourra affecter des employés à l'aéroport en question. Une telle affectation sera faite par ordre inverse du rang de statut parmi les temps plein inscrits sur ces listes. Dans de telles circonstances, la Compagnie pourra, à sa discrétion, demander des volontaires à partir des employés non-inscrits sur les listes.
3. La Compagnie fourni le transport, le gîte et une allocation journalière lorsque nécessaire.
4. Selon la nature de l'affectation, d'autres allocations seront fournies.

5. Le taux de salaire des employés qui participent à une affectation en vertu de cette lettre d'entente ne sera pas diminué.
6. La Compagnie pourra modifier l'horaire de travail d'un employé pour accommoder une affectation à un autre aéroport.
7. Lorsqu'un employé couvert par une convention collective entre STAS et les Métallos se déplace et travaille à tout aéroport et/ou détient un poste à l'extérieur de la portée de ladite convention collective, cet employé ne perdra pas son rang de statut au cours de cette affectation.
8. Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés inscrits sur les listes qui sont en affectation en vertu de cette lettre d'entente.
9. La Compagnie pourra, si nécessaire, modifier l'horaire de travail des employés qui sont inscrits ou qui s'inscriront sur ces listes.
10. Pour ce qui est des assignations dans le Grand Nord, les parties s'entendent sur ce qui suit :
 - a) Dans le mois suivant la signature des présentes, des nouvelles listes de volontaires pour une assignation au Grand Nord seront affichées. Les candidats auront quatre (4) semaines afin de signifier leur intérêt;
 - b) Tous les employés qui étaient sur les anciennes listes de volontaires et qui n'ont pas eu d'assignation complète au Grand Nord obtiendront les premiers rangs des nouvelles listes créées et ce, en suivant le rang d'ancienneté de statut commençant par les temps plein suivis des temps partiels;
 - c) Les parties s'entendront d'un commun d'accord sur les listes constituées;
 - d) Les parties comprennent que la durée des assignations nordiques peut varier; ceci étant le cas, les employés qui acceptent une assignation de moins de quatre (4) semaines se verront offrir la possibilité de compléter quatre (4) semaines d'assignation, par ancienneté, si une nouvelle assignation d'une durée équivalente à la période manquante est offerte;
 - e) Dans la mesure du possible, la Compagnie procède aux appels pour offrir les assignations au moins deux (2) semaines avant le début de celles-ci; et
 - f) L'employé qui refuse une assignation, lorsque le délai est de moins de deux (2) semaines ou pour une raison valable tel que définie à ce jour ne perd pas sa priorité pour la prochaine assignation.
11. Pour ce qui est des assignations temporaires autre que celles du Grand Nord, les parties s'entendent sur ce qui suit :
 - a) Dans le mois suivant la signature des présentes, des nouvelles listes de volontaires pour une assignation autre que le Grand Nord seront affichées. Les candidats auront quatre (4) semaines afin de signifier leur intérêt;
 - b) Tous les employés qui étaient sur les anciennes listes de volontaires et qui n'ont pas eu d'assignation complète autre qu'au Grand Nord obtiendront les premiers

rangs des nouvelles listes créées et ce, en suivant le rang d'ancienneté de statu commençant par les temps plein suivis des temps partiels;

- c) Les parties s'entendront d'un commun d'accord sur les listes constituées;
- d) Les parties comprennent que la durée des assignations autre qu'au Grand Nord peuvent varier; ceci étant le cas, les employés qui acceptent une assignation de moins de deux (2) semaines se verront offrir la possibilité de compléter deux (2) semaines d'assignation, par ancienneté si une nouvelle assignation d'une durée équivalente à la période manquante est offerte;
- e) Dans la mesure du possible, la Compagnie procède aux appels pour offrir les assignations au moins deux (2) semaines avant le début de celles-ci;
- f) L'employé qui refuse une assignation, lorsque le délai est de moins de deux (2) semaines ou pour une raison valable tel que définie à ce jour ne perd pas sa priorité pour la prochaine assignation.
- g) Lorsque l'assignation est offerte, la Compagnie mentionne :
 - 1. Lieu;
 - 2. Poste;
 - 3. Durée;
 - 4. Allocations applicables; et
 - 5. Lieu de résidence temporaire, lorsque connue.

12. Pour ce qui est des événements spéciaux, les parties s'entendent sur ce qui suit :

- a) Lors d'événements spéciaux (par exemple, les jeux Olympiques ou un surplus de travail prolongé dans un autre aéroport canadien), la Compagnie rencontrera le Syndicat pour revoir les demandes d'affectation et pour déterminer la meilleure façon de fournir les services de contrôle; et
- b) Lorsque l'assignation est offerte, la Compagnie mentionne :
 - Lieu;
 - Poste;
 - Durée;
 - Allocations applicables; et
 - Lieu de résidence temporaire, lorsque connue.

13. Pour toutes ces assignations, l'employé a droit à une chambre individuelle lorsque possible et raisonnable.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





LETTRE D'ENTENTE # 7 – ACCOMMODEMENT

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

En consultation avec le Syndicat, la Compagnie établira une politique d'accommodement pour aider les employés qui sont incapables de remplir leurs tâches régulières en vertu de leurs qualifications et habiletés à la suite d'un retour au travail ou dans les cas de grossesse.

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





LETTRE D'ENTENTE # 8 – HORAIRE DE TRAVAIL ROTATIF

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554)

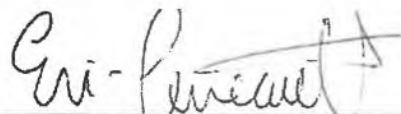
Malgré ce qui est prévu à l'article 13.01(c), les parties désirent utiliser des horaires rotatifs selon les conditions suivantes :

1. La Compagnie pourra inclure des horaires de travail rotatif jusqu'à un maximum de quinze pour cent (15 %) par classification du nombre d'heure temps plein de chaque classification.
2. Les quarts de travail seront d'une durée constante sur la période de rotation.
3. Dans le cadre du comité d'horaire, les parties discuteront la possibilité de reconduire, modifier ou mettre un terme à la présente lettre d'entente.
4. Advenant que les parties ne reconduisent pas l'application de la présente lettre d'entente, la Compagnie ne pourra plus faire d'horaires rotatifs.

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554



LETTRE D'ENTENTE # 9 – ASSIGNATION DES CCS/FCS SUR LES LIGNES

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Il sera loisible à la Compagnie d'assigner ou céder pour fin de certification, soit un maximum de 16 heures par certification (sur l'horaire des CCS/FCS), un CCS/FCS sur la ligne de contrôle pour effectuer les tâches d'agent de contrôle, le tout en respectant les règles suivantes :

- a) En aucun cas cela aura pour effet de prendre la place d'un agent de contrôle déjà assigné sur l'horaire, à moins que cet agent de contrôle ne soit absent pour travailler selon son horaire;
- b) Ceci n'aura en aucun cas pour effet d'annuler un rappel en cours d'un agent de contrôle. La Compagnie devra garder en tout temps un CCS au point de contrôle;

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





LETTRE D'ENTENTE # 10 – RESPECT AU TRAVAIL

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

1. Les parties conviennent que tous les employés, les représentants du Syndicat et les représentants de la Compagnie doivent agir d'une manière professionnelle et civilisée, indépendamment de toute différences personnelles qui peuvent exister (par exemple, les conflits de personnalité, les différences d'opinion, etc.)
2. Lorsqu'une personne a une cause légitime de préoccupation par rapport aux éléments ci-dessus, elle peut déposer une plainte officielle auprès d'un membre désigné du Syndicat ou de la Compagnie. Dans les trois (3) jours suivants la réception de la plainte, la partie l'ayant reçue doit communiquer une copie de celle-ci à l'autre partie.
3. Par la suite, les deux parties mènent chacune une enquête par rapport à la plainte et préparent chacune un rapport indiquant leurs conclusions respectives et ce, à l'intérieur de trente (30) jours suivant le dépôt de la plainte. Ce délai peut être prorogé d'un commun accord.
4. Si les parties s'entendent sur les conclusions et les correctifs à apporter, celles-ci les mettront en place. Advenant un désaccord entre les parties, la Compagnie appliquera les mesures qu'elle considère appropriées et le syndicat pourra déposer un grief s'il considère que lesdites mesures contreviennent à la convention collective.

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





LETTRE D'ENTENTE # 11 – TEMPS DE DÉPLACEMENT POUR LA PAUSE REPAS

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

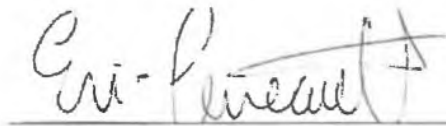
Considérant la distance entre les points de contrôle situés dans la zone domestique/internationale et la salle de repas actuelle, les parties conviennent que les employés affectés à ces points de contrôle pourront bénéficier d'une seule période de 10 minutes de déplacement par quart de travail, pour la pause de repas, pour leur permettre de se rendre à la salle de repas.

Il est entendu que cette lettre d'entente cessera de s'appliquer dès qu'une nouvelle salle de repos sera mise en place pour les employés travaillant au point de contrôle domestique/international (A/B).

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554



ENTRE D'ENTENTE # 12 – COMITE SOCIAL

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Dans le but de contribuer à créer des liens et bâtir une solidarité, la Compagnie accepte de déduire au nom des employés, le montant de 0.01\$ de l'heure travaillée pour chaque employé de l'unité de négociation et ce, pour un maximum de quarante (40) heures par semaine. Ces montants seront remis au Club social de la section locale 9554 et envoyés à l'adresse suivante :


Section locale 9554
392, ave Dorval, suite 281
Dorval, Qc
H9S 3H7

La première déduction sera faite à la 2^e période de paie complète suivant la signature et par la suite les montants seront versés mensuellement au Club social de la section locale 9554 du Syndicat des Métallos.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554





LETTRE D'ENTENTE # 13 – ACCOMMODEMENT ÉTUDIANT

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Les parties désirent mettre en place des horaires temps partiel avec 2 quarts (d'au moins 8 heures) de fin de semaine, à titre d'essai, pour deux choix d'horaires consécutifs d'ici la fin de la présente convention collective, et ce de la manière suivante :

- 1- Un accommodement étudiant peut seulement être accordé aux employés qui sont réputés être étudiant à temps plein.
- 2- L'employé doit faire la demande d'accommodement au plus tard le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre. Il doit fournir la preuve du paiement de sa session au même moment. Pour celui qui a des cours d'été, il doit fournir les documents dès que possible.
- 3- L'employé doit faire parvenir une copie de son horaire de cours au plus tard le 1^{er} février ou le 1^{er} septembre à l'employeur. Pour celui qui a des cours d'été, il doit fournir les documents dès que possible. À la fin du semestre, l'employé doit fournir une preuve qu'il a maintenu son statut d'étudiant temps plein au cours du semestre.
- 4- Advenant que l'employé ne rencontre pas les exigences prévues au point 3, il finit le cycle d'horaire et par la suite il n'a plus accès à l'accommodement, à moins de situation exceptionnelle.
- 5- L'employé, qui obtient cet accommodement et qui le désire, peut remettre une feuille de disponibilité pour combler sa semaine de travail.
- 6- L'employé qui obtient cet accommodement peut accepter 1 don d'heure maximum par semaine s'il donne des disponibilités selon le point 5.
- 7- Cette lettre d'entente s'applique aux agents de contrôle seulement
- 8- La Compagnie se réserve le droit de limiter le nombre d'accommodements étudiants qui sont accordés

- 9- Les parties s'entendent qu'elles se réuniront au plus tard trois (3) mois précédent le 3e choix d'horaire pour discuter de la possibilité de reconduire, modifier ou mettre un terme à la présente lettre d'entente.

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.

METALLOS, SECTION LOCALE 9554



A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Gri-Pereault", written over a horizontal line.



A handwritten signature in cursive script, appearing to read "M. G.", written over a horizontal line.

LETTRE D'ENTENTE # 14 – TRANSFERTS D'EMPLOYÉS

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Les parties conviennent d'établir un comité paritaire pour se pencher sur les transferts d'employés afin d'offrir des solutions, le tout sous les conditions suivantes :

Les objectifs du comité :

- Déterminer qui est responsable pour la sélection d'employé à être transféré
- Identifier les différentes situations potentielles pour les transferts d'employés
- Élaborer des principes qui devraient être appliqués pour ces transferts
- Élaborer un mécanisme de plainte et résolution de plainte en cas d'abus qui n'est pas plus problématique que la problématique elle-même
- Développer une formation pour les personnes responsables de la sélection d'employés à être transférés.

Les modalités du comité :

- Trois employés (au moins un SCC) et trois représentants de la Compagnie (au moins un SSM)
- Doivent se rencontrer une première fois dans les 3 mois qui suivent la signature de la nouvelle convention collective (et non la ratification)
- Doivent se rencontrer au moins une fois par mois jusqu'à ce que les parties accomplissent les objectifs du comité
- Le temps de ces rencontres est non-facturable au Syndicat

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554

Qui-Parent A

MS

LETTRE D'ENTENTE # 15 – AGENTS PRÉ-CERTIFICATION

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Les postes pré-certification ne sont pas des postes permanents ; ce sont des postes de nature temporaires. De ce fait, il n'y aura pas d'horaires pré-certifications inclus dans les horaires affichés lors des sélections d'horaires.

L'utilisation des agents pré-certification ne doit pas avoir pour résultat la réduction d'effectif au niveau des agents de contrôle pré-embarquement, ni modifier les horaires attribués à ces derniers.

Les agents pré-certification sont utilisés durant des périodes d'achalandage et durant les campagnes de recrutement. En tout temps, le nombre maximal d'agents pré-certification ne devrait pas dépasser 5% du nombre total d'agents de contrôle pré-embarquement.

Les agents pré-certification sont admissibles à effectuer des heures au-delà de leur horaire de base seulement après que la Compagnie ait offert les heures aux AC en premier temps et par la suite aux CCS et FCS.

Les agents pré-certification peuvent occuper les postes S1, facilitateur et re-pack de manière autonome. Ils peuvent aussi occuper la position accueil, lorsque joint à un AC. Si la Compagnie désire modifier l'utilisation des agents pré-certification, elle doit rencontrer le Syndicat afin de réviser la situation et s'entendre sur les modalités. Cependant, en situation de crise temporaire, la Compagnie pourra temporairement utiliser les agents pré-certification selon la réglementation en vigueur.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.

METALLOS, SECTION LOCALE 9554



LETTRE D'ENTENTE # 16 – DESCRIPTION DE TÂCHE DES CCS ET FCS

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Dans les trois (3) mois qui suivent la ratification de la convention collective, les parties s'engagent à former deux comités conjoints avec l'objectif de clarifier les tâches, responsabilités et fonctions des CCS et FCS et non de remplacer les définitions de la convention collective.

Ces deux comités conjoints seront constitués de façon suivante :

Comité CCS

- 3 représentants des employés
- 3 représentants de la gestion

Comité FCS

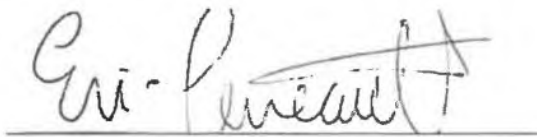
- 3 représentants des employés
- 3 représentants de la gestion

La première rencontre doit avoir lieu durant les trois (3) mois qui suivent la ratification de la convention collective et les parties doivent se rencontrer au minimum une fois par deux (2) semaines jusqu'à ce que les parties s'entendent sur les tâches, responsabilités et fonctions de chaque classification, ou jusqu'à ce que les parties arrivent à une impasse à ce sujet, auquel cas, il appartiendra à l'employeur de définir les derniers aspects en litige.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554



LETTE D'ENTENTE # 17 - LIBÉRATION À LA FIN DU QUART « TASK FORCE »

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Durant les négociations 2018-2019, le Syndicat a fait part d'une problématique concernant les employés qui ne sont pas libérés à la fin de leur quart de travail. Dans les 3 mois qui suivent la ratification de la convention collective, les parties formeront un « Task Force » pour solutionner cette problématique.

Les objectifs du « Task Force » seront les suivants :

- Établir un objectif - quel est le nombre de cas considéré acceptable par les parties ou un employé n'est pas libéré à la fin de son quart de travail;
- Établir l'étendue de la problématique - c'est-à-dire, à quelle fréquence est-ce que les agents ne sont pas libérés à la fin de leur quart, excluant les employés qui acceptent du temps supplémentaire ou sont forcés à faire du temps supplémentaire;
- Identifier des solutions potentielles pour atteindre l'objectif établi par les parties, incluant des plans pour mettre les solutions en application.

Le « Task force » sera constitué de la façon suivante :

- 3 représentants des employés
- 3 représentants de la gestion

La première rencontre doit avoir lieu durant les trois (3) mois qui suivent la ratification de la convention collective et les parties doivent se rencontrer au minimum une fois par deux (2) semaines jusqu'à ce que les parties s'entendent sur l'étendue et les sources principales du problème (sans excéder une dizaine de rencontres) et qu'ils développent des solutions potentielles pour le résoudre.

Signé à Montréal ce 19^e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Griffith Wiley

LETTRE D'ENTENTE # 18 – HORAIRE À TEMPS PARTIELS

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Maximum de 25% du personnel peut être à temps partiels

- Le calcul est basé sur le nombre total d'agent de contrôle, se basant sur la liste d'ancienneté
- Le calcul est fait lors des changements d'horaire

Maximum de 25% d'horaire de 4 heures

- Le calcul est basé sur le nombre total d'employé à temps partiel
- Le calcul est fait lors des changements d'horaire

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554



LETTRE D'INTENTION #1 – HORAIRES MIXTES

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

Lors des négociations 2018-2019, les parties ont négocié l'introduction des primes de certifications. Durant les discussions, le Syndicat a fait part de leur préoccupation concernant la multiplication des horaires dit « hybrides » et « mixtes ».

Les horaires hybrides/mixtes, dans ce contexte, font référence aux horaires CBE ou CNP-V (HBS ou NPS-V) avec au moins deux quarts par semaine au point de fouille, que ce soit pour maintenir la certification de base, établir un bassin d'employés « *back-up* », ou simplement répondre au besoin avec l'effectif disponible.

Par cette lettre d'intention, la Compagnie confirme que son intention n'est pas de multiplier les horaires hybrides/mixtes au-delà de ce dont la Compagnie a besoin pour répondre au requis opérationnel, ce qui inclut le besoin d'avoir des employés *back-up* certifiés. L'objectif est de minimiser, dans la mesure du possible, le nombre d'horaires hybrides.

Durant les comités d'horaires, les représentants de la gestion expliqueront aux représentants des employés l'utilisation d'horaires hybrides pour CBE et CNP-V.

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.

METALLOS, SECTION LOCALE 9554



LETTRE D'INTENTION #2 – SYSTÈME INFORMATIQUE

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9554

- 1- La Compagnie s'engage à mettre les efforts nécessaires pour informatiser le système des dons d'heures, changements de quart et d'affichage d'horaire au cours de la convention collective.
- 2- De plus, elle s'engage à mettre les efforts nécessaires pour développer un système informatique qui permettra aux employés de mettre en banque les heures supplémentaires. Dès que le système est prêt, les parties conviendront d'un commun accord pour déterminer les modalités pour la mise en banque, l'utilisation et le paiement des heures mise en banque.

Signé à Montréal ce 19e jour de mars 2024

**GARDA WORLD SECURITY
SCREENING INC.**

METALLOS, SECTION LOCALE 9554

