



CONVENTION COLLECTIVE

entre

GARDA SECURITY SCREENING INC.

ci-après dénommé « l'Employeur » ou « la Compagnie »

et

**LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE LA MÉTALLURGIE, DU PAPIER ET DE LA
FORESTERIE, DU CAOUTCHOUC, DE LA FABRICATION, DE L'ÉNERGIE,
DES SERVICES ET INDUSTRIES CONNEXES**

(SYNDICAT DES MÉTALLOS)

ci-après dénommé « le Syndicat »

couvrant :

Ottawa

1er avril 2022 – 31 mars 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	5
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE	6
ARTICLE 6 – NON-DISCRIMINATION	8
ARTICLE 7 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	9
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	10
ARTICLE 9 - ARBITRAGE	11
ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	12
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ	13
ARTICLE 12 - NEUTRALITÉ	17
ARTICLE 13 – SALAIRE	17
ARTICLE 14 - DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	19
ARTICLE 15 – CONGÉ ANNUEL	23
ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS	25
ARTICLE 17 – ABSENCE AUTORISÉE	26
ARTICLE 18 – CONGÉ PARENTAL	28
ARTICLE 19 – UNIFORMES ET STATIONNEMENT	28
ARTICLE 20 – MESURES DISCIPLINAIRES	29
ARTICLE 21 – PRIME D’ASSURANCE	31
ARTICLE 22 – AFFICHAGE DES AVIS	33
ARTICLE 23 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL	33
ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	33
ARTICLE 25 – FORMATION ET ÉQUIPEMENT	34
ARTICLE 26- RÉGIME DE RETRAITE POUR LES MEMBRES DES MÉTALLOS	35
ARTICLE 27 – DURÉE	38
GRILLE « A » (OTTAWA) SALAIRES	39
LETTRE D’ENTENTE # 1 - FORMATION	40
LETTRE D’ENTENTE # 2 - FORMATION EN SÉCURITÉ CONCERNANT LES RAYONNEMENTS	40
LETTRE D’ENTENTE # 3 – PROCÉDURE D’ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ	41
LETTRE D’ENTENTE # 4 – MESURES INCITATIVES	42
LETTRE D’ENTENTE # 5 – PRÉCISIONS SUR LE CONGÉ ANNUEL	42
LETTRE D’ENTENTE # 6	42
LETTRE D’ENTENTE # 7 – REMISES AU RÉGIME D’ASSURANCE	43
LETTRE D’ENTENTE # 8 – ABSENTÉISME	43
LETTRE D’ENTENTE #9 – LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL ET L’EFFET DE LA VIOLENCE DOMESTIQUE SUR LE MILIEU DU TRAVAIL	43
LETTRE D’ENTENTE #10 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LISTE D’APPEL	44
LETTRE D’ENTENTE #11 – RÉUNION DE HAUT NIVEAU	44

LETTRE D'ENTENTE #12 – RELEVÉ D'EMPLOI	44
LETTRE D'ENTENTE #13 - Protocole d'entente : Congé de maladie et congé personnel	45

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour objet d'établir des rapports harmonieux entre l'Employeur et les employés et leurs représentants respectifs dans le cadre des lois existantes, de l'autorité et des droits et obligations des parties.
- 1.02** Dans ce texte, le pronom masculin a une valeur neutre et inclut les pronoms féminins et neutres.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat des Métallos comme agent négociateur de tous les employés de GardaWorld Security Screening inc. travaillant à l'aéroport international MacDonald-Cartier d'Ottawa, Ontario, à l'exception des superviseurs et des personnes au-delà de la catégorie de superviseur, des coordonnateurs des horaires, des adjoints administratifs et des spécialistes du développement des employés.
- 2.02** Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation ne doit pas accumuler d'ancienneté durant son absence de l'unité de négociation. Après 90 jours, l'ancienneté au sein de l'unité de négociation sera perdue. Advenant le cas où l'employé s'inscrirait et serait admis de nouveau à un poste vacant dans l'unité de négociation, il sera admissible à l'ancienneté accumulée jusqu'à la date de sa promotion à un poste exclu de l'unité de négociation. L'Employeur consent à ce que l'employé puisse choisir de retourner à son ancien poste durant la première période de quatre-vingt-dix (90) jours, et par la suite, rejoindre un poste vacant au sein de l'unité de négociation en tant que nouvel employé.
- 2.03** (a) La sous-traitance ne constitue pas un motif de mise à pied, sauf si la nature des services à sous-traiter n'entre pas dans les attributions actuelles du groupe de l'employé et que l'Employeur n'est pas en mesure d'assurer la reconversion des employés dans un délai raisonnable.
- (b) La Société doit aviser par écrit le Syndicat de son intention de sous-traiter le travail avant que celui-ci ne soit effectué.
- 2.04** L'Employeur consent à ne conclure aucune entente ni aucun contrat avec les employés concernés par la présente convention, individuellement ou collectivement, qui d'une façon ou d'une autre est contraire aux dispositions de cette convention ou de toute loi du Canada. Une telle entente sera nulle et non avenue.
- 2.05** (a) La présente convention lie les parties aux présentes, leurs successeurs, administrateurs, exécuteurs testamentaires et ayants droit. Dans le cas où le contrat avec l'aéroport d'Ottawa serait vendu, loué, transféré ou repris par vente, transfert, cession de bail, mise sous séquestre ou procédure de faillite, ce contrat et les opérations connexes demeureront soumis aux dispositions de la présente convention pour toute sa durée.
- (b) Il est entendu dans cette section que les parties aux présentes ne doivent pas recourir à la location à une tierce partie pour se soustraire à ce contrat. L'Employeur doit informer de l'existence de cette convention tout acquéreur, destinataire du transfert, preneur à bail, cessionnaire, etc., de l'opération couverte par cette convention. Cette notification est adressée par écrit, et un exemplaire doit être envoyé au Syndicat avant la date d'effet de la vente.
- 2.06** L'Employeur ne peut provoquer ou ordonner le lock-out à l'égard des employés pendant la durée de cette convention, et le Syndicat et les employés ne peuvent d'aucune façon autoriser, encourager ni

participer à une grève, un arrêt ou un ralentissement du travail, ou un freinage de la production ou du service, ni menacer de le faire. Les employés ne peuvent se livrer à un travail hors du champ d'application ou des exigences de la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

3.01 Pour les besoins de la présente convention collective, les termes suivants signifient :

- (a)** Un employé sera considéré à l'essai pendant les quatre-vingt-dix (90) jours après avoir complété la certification, ou cent-quatre-vingts (180) jours après la réception du CIZR (laissez-passer rouge), selon la première éventualité. L'Employeur aura le droit, à sa seule discrétion, de mettre à pied, refuser ou congédier tout employé à l'essai en se basant sans s'y limiter sur son évaluation de l'employé quant à sa performance ou son attitude générale.
- (b)** « employé à temps plein » désigne tout employé qui a terminé sa période d'essai et travaille un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine;
- (c)** « employé à temps partiel » désigne tout employé qui a terminé sa période d'essai et qui travaille moins de vingt-quatre (24) heures par semaine;
- (d)** « quart de travail » désigne, en vue de déterminer le statut d'un employé, une période telle que définie au paragraphe 14.02;
- (e)** « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs, commençant à minuit au début du dimanche et se terminant à minuit à la fin du samedi suivant.
- (f)** le terme « conjoint » inclut les liens de « conjoint de droit commun » et s'applique à un couple :
marié et vivant ensemble, ou ;
vivant ensemble comme partenaires et :
cohabitant depuis six (6) mois et présenté publiquement comme un couple.
- (g)** L'Employeur doit fournir au Syndicat des copies des descriptions de tâches pour les postes suivants : agent de contrôle, formateur de chef de point de contrôle ou tout autre poste créé par l'Employeur.
- (h)** Le statut entre temps plein / temps partiel sera déterminé par le nombre d'heures de la ligne pour laquelle l'employé a postulé ou qui lui est autrement attribuée. Les employés qui n'ont pas de ligne prédéterminée (variables) auront le statut de temps partiel.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que, sans limiter la portée générale de ce qui précède, tous les droits et prérogatives de la direction qui ne sont pas explicitement restreints par la présente convention sont dévolus exclusivement à l'Employeur qui exerce les fonctions suivantes :

- a)** maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, et dans ce cadre, établir et appliquer des règlements raisonnables;
- b)** embaucher, transférer, mettre à pied, rappeler, donner de l'avancement, rétrograder, classifier,

attribuer des fonctions, renvoyer, suspendre ou appliquer toute autre mesure disciplinaire à l'endroit d'employés. Il est reconnu que l'exercice de ces droits doit être appliqué de façon juste et équitable. Une revendication à l'effet qu'un employé ayant acquis de l'ancienneté a été renvoyé ou a fait l'objet de mesures disciplinaires sans motif valable peut donner lieu à un grief en vertu de l'Article 8 de la convention, et

- c) déterminer la méthode de fonctionnement, le degré de supervision, les calendriers de travail, la rotation des quarts de travail, les heures et jours de travail et le nombre d'employés nécessaire en tout temps.
 - d) Seuls les gérants de points de contrôle et leurs désignés et leurs supérieurs peuvent émettre des observations disciplinaires ou des évaluations écrites.
 - e) Lorsque l'employeur met en place une nouvelle politique ou modifie une politique déjà en place, le syndicat sera avisé par écrit en avance de l'application du changement. De plus, dans la mesure du possible, l'employeur assurera que les employés soient avisés des modifications portées aux procédures d'exploitation normalisées par l'ACSTA.
- 4.02** Les employés non couverts par cette convention collective ne doivent pas accomplir le travail normalement effectué par les employés couverts par la convention, à l'exception :
- (a) des situations d'urgence,
 - (b) des périodes de formation des employés;
 - (c) des situations où les employés qualifiés ne sont pas disponibles en quantité suffisante.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** L'adhésion obligatoire et le maintien en bon terme de l'affiliation au Syndicat doivent être une condition d'emploi pour chaque employé, à compter de sa date d'embauche.
- 5.02** L'Employeur doit déduire toutes les deux semaines les cotisations syndicales, incluant s'il y a lieu, les droits d'adhésion et évaluations, du salaire de chaque employé couvert par cette convention. Le montant des cotisations est établi en application des statuts du Syndicat.
- 5.03** Le montant total des contributions, frais d'adhésion et cotisations recueillis durant le mois doit être remis sans délai au Syndicat, et dans tous les cas, pas plus tard que le quinze (15) du mois suivant. Cette somme doit être envoyée à la Section locale TC 1976 des Métallos, 2360 avenue de La Salle, bureau 202, Montréal (Québec) H1V 2L1 à l'attention du vice-président, secrétaire-trésorier en la forme demandée par le Syndicat à la Compagnie. Une copie du formulaire R-115 de remise des cotisations dûment rempli sera envoyée au bureau régional du Syndicat au 2285 St-Laurent, Unité D-11, Ottawa K1G 4Z7.
- 5.04** Un état détaillé contenant les renseignements suivants doit accompagner le versement et le formulaire R-115 :
- a) La liste des noms de tous les employés pour lesquels des cotisations syndicales ont été déduites, et le montant des déductions.
 - b) La liste des noms de tous les employés pour lesquels aucune cotisation syndicale n'a été déduite, et les motifs de la non-perception.

c) Ces renseignements doivent être envoyés aux deux adresses indiquées à l'article 5.02, en la forme demandée par le Syndicat à la Compagnie.

5.05 Le Syndicat décharge et exonère la Compagnie des réclamations ou autres formes de responsabilité découlant de toutes les mesures prises par la Compagnie conformément à cet article.

5.06 La Compagnie inscrit le montant des cotisations syndicales de l'employé sur les formulaires T-4 de l'année d'imposition.

5.07 À la date d'embauche de chaque nouvel employé, l'Employeur lui remet une trousse d'embauche incluant les documents suivants. Ces documents sont fournis par le Syndicat.

- La convention collective
- Le livret d'assurances collectives
- Le livret du régime de retraite
- Les formulaires d'inscription pour ces avantages

Tout autre document jugé nécessaire par l'employeur fera également partie de la trousse.

L'employeur fournira au président d'unité le nom de tout nouvel employé, et planifiera une réunion qui sera tenue durant leur période d'orientation avec le président d'unité ou son désigné, aux fins d'expliquer le rôle du syndicat ainsi que leurs droits et leurs responsabilités selon la convention collective. La réunion se tiendra normalement pendant l'orientation initiale pour une durée de 45 minutes.

5.08 L'Employeur verse un (1) cent par heure travaillée par chaque employé au fonds d'éducation du Syndicat. Ces fonds sont remis directement à la section locale dans les quinze (15) jours suivant chaque deux (2) périodes de paie aux deux semaines.

5.09 Fonds humanitaire

Pour les besoins de l'aide internationale et du développement, la Compagnie consent à prélever et à doubler, sur une base bimensuelle, la somme d'un (1) cent de l'heure travaillée, du salaire de tous les employés dans l'unité de négociation, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine rémunérées au taux normal et, deux fois par mois, à verser au « Fonds humanitaire » le montant retenu à la source et doublé, et à transmettre ce paiement à :

Fonds Humanitaire des Métallos - Steelworkers Humanity Fund Inc.
234 Eglinton Avenue E., Bureau 800
Toronto, Ontario
M4P 1K7

La Compagnie doit aviser par écrit le Fonds humanitaire à l'adresse susmentionnée et la section locale que le paiement a été effectué, et indiquer le montant du paiement et les noms de tous les employés dans l'unité de négociation qui ont cotisé au Fonds.

5.10 À la demande du Syndicat (la demande sera faite à une date ultérieure), la Compagnie prélèvera le montant de \$1.00 aux deux semaines de tous les employés qui ont travaillé durant une période de paie, et fera parvenir ce montant à l'adresse fournie par le Syndicat aux fins d'établir un fonds social.

ARTICLE 6 – NON-DISCRIMINATION

- 6.01** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination à l'endroit d'un employé en raison de son âge, de sa race, de sa langue, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son origine ethnique, de ses opinions politiques, d'un handicap physique, de son appartenance syndicale ou de ses activités au sein d'un syndicat ou d'un groupe autorisé par la législation.
- 6.02** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à se conformer aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, intégrée aux présentes en référence.
- 6.03** L'Employeur et le Syndicat prendront toutes les mesures raisonnables pour maintenir un climat de travail exempt de harcèlement sexuel et/ou racial.
- 6.04** Pour les besoins de cet article, l'expression « harcèlement sexuel » se définit comme suit :
- (a)** un intérêt sexuel non recherché, de nature abusive ou persistante, manifesté par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité, ou
 - (b)** promettre implicitement ou explicitement une récompense à qui acquiescera à une demande de nature sexuelle, ou
 - (c)** des représailles ou la menace implicite ou explicite d'en exercer à la suite du refus de se conformer à une demande de nature sexuelle, ou
 - (d)** des remarques ou un comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible du point de vue psychologique et/ou émotionnel.
- 6.05** Pour les besoins de cet article, l'expression « harcèlement racial » inclut les commentaires ou les actes qui devraient raisonnablement être perçus comme importuns lorsqu'il s'agit de propos et d'actes irrespectueux ou humiliants de la part de l'Employeur ou d'un collègue dans l'unité de négociation, envers un employé compris dans l'unité de négociation, en raison de sa race, de sa couleur, de ses croyances ou de son origine ancestrale ou ethnique.
- 6.06** Lorsqu'il y a allégation d'infraction à l'article 6.01, l'employé qui a subi le préjudice (le plaignant) peut présenter un grief à l'étape deux de la procédure de règlement des griefs.

Milieu de travail respectueux

- 6.07**
- a)** Les parties s'entendent pour que tous les employés, les représentants de l'unité de négociation et de la direction agissent de façon civile et respectueuse, sans considération des différences personnelles pouvant exister (p.ex. conflit de personnalités, divergences d'opinions).
 - b)** Lorsqu'un individu a une raison valable d'être préoccupé à ce sujet, il ou elle peut porter officiellement plainte auprès d'un membre désigné du syndicat ou de la direction. La partie recevant la plainte avisera par écrit l'autre partie à l'intérieur d'un délai de trois (3) jours suivant la réception de ladite plainte.
 - c)** Dès lors, les parties procéderont à une enquête conjointe et prépareront un rapport conjoint mettant en lumière les résultats propres ou conjoints, selon le cas, de leur enquête, et ce dans un délai de trente (30) jours de la soumission de la plainte.

- d) Sans limiter les droits de gestion de l'Employeur en vertu de la convention collective, le Syndicat pourra faire des recommandations à l'Employeur quant à la gestion de la plainte.

6.08 Formation anti-harcèlement

L'employeur fournira une formation anti-harcèlement à tous les employés.

6.09 Accommodement pour raisons liées à la Loi canadienne sur les droits de la personne

L'employeur convient de se réunir avec le syndicat pour discuter tout accommodement nécessaire aux employés et de mettre en place les accommodements adéquates dans la mesure du possible sans encourant des contraintes excessives. Dans le cas où l'autorisation de l'ACSTA est requise pour effectuer un accommodement dans les lieux de travail, l'employeur s'efforcera d'obtenir l'approbation nécessaire de l'ACSTA.

ARTICLE 7 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01** Après notification préalable, l'Employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous les représentants autorisés, les délégués et les dirigeants du Syndicat, en vue d'examiner et de régler tous les griefs actuels ou futurs concernant l'interprétation et l'application de la présente convention.
- 7.02** L'Employeur reconnaît lesdits représentants autorisés du Syndicat, dirigeants et délégués comme les représentants officiels des employés auprès des représentants de l'Employeur.
- 7.03** Le Syndicat doit aviser par écrit l'Employeur des noms des représentants autorisés, délégués et dirigeants. L'Employeur n'a pas besoin de reconnaître les représentants autorisés, délégués et dirigeants du Syndicat tant que cette procédure est suivie.
- 7.04** L'Employeur accorde des congés sans salaire aux représentants du Syndicat ou aux employés pour assister aux réunions et conférences syndicales, sous réserve des conditions suivantes :
 - (a)** le Syndicat doit en avoir fait la demande écrite en indiquant le(s) nom(s) des représentants syndicaux pour lesquels le congé est demandé, ainsi que la date et la durée du congé ;
 - (b)** la demande doit avoir été présentée au moins cinq (5) jours à l'avance sauf en cas d'urgence ;
 - (c)** qu'il n'y ait pas plus de cinq (5) employés absents de la station au même moment, sauf en cas d'urgence.
 - (d)** Le représentant du syndicat doit travailler 16 heures par mois sur le site pour garder sa certification.
- 7.05** Pour les besoins de cet article, le mot « jour » a la même signification que « quart de travail ».
- 7.06** Dans le cas d'un grief, un délégué syndical peut, pendant les heures de travail et sans perte de salaire, enquêter ou soumettre le grief, conformément à la procédure de règlement des griefs indiquée aux présentes, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne doit pas la refuser de manière déraisonnable.

- 7.07** Un employé absent au sens de l'article 7 continue, pendant son absence, d'accumuler l'ancienneté et les avantages sociaux versés au titre de la présente convention.
- 7.08** L'Employeur, sur préavis de quarante-huit (48) heures, doit libérer les employés dont la présence à une audience d'arbitrage est obligatoire, ainsi que les employés désignés ou élus par le Syndicat pour assister aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective.

Rémunération pendant les congés pour activités syndicales

Si un employé est autorisé à s'absenter du travail pour les affaires du Syndicat, l'Employeur accepte de le rémunérer normalement et le Syndicat consent à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture de l'Employeur.

- 7.09** L'Employeur couvrira le salaire perdu des employés siégeant au comité de négociation lors des rencontres avec la Compagnie pour le renouvellement de la convention collective jusqu'à un maximum de deux cents (200) heures par renouvellement de contrat.

Il y aura un maximum de deux Chefs d'équipe de formation sur le comité de négociation.

- 7.10** Le président d'unité sera relevé de ses tâches normales, sans perte d'ancienneté, de salaire ou d'avantages sociaux pendant un (1) jour (selon la durée du quart de travail attribué) par semaine pour s'occuper des membres et pour d'autres tâches reliées à l'administration de cette convention collective. Ces heures seront prises selon un horaire établi d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01** Afin d'éviter que des plaintes mineures ne se transforment en griefs, les parties souhaitent que les plaintes concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention soient examinées lors d'une rencontre entre l'employé et/ou le représentant syndical autorisé et l'Employeur ou son représentant.

8.02 ÉTAPE 1

Chaque fois qu'un grief ayant trait à l'application ou à l'interprétation de la convention collective surgit, l'employé, seul ou accompagné de son délégué syndical ou d'un membre du Syndicat, doit présenter par écrit sa plainte au gestionnaire des opérations ou à son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement donnant lieu au grief. Dans le cas d'une mise à pied ou d'un rappel au travail, le délai fixé pour présenter un grief est de trente (30) jours ouvrables après les circonstances ayant conduit au grief. Le gestionnaire des ressources humaines ou son représentant doit rencontrer le plaignant et son délégué dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

- 8.03** Le gestionnaire des ressources humaines ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

Si une réponse n'est pas reçue à l'intérieur des délais prescrits et il n'y a aucune entente écrite pour prolonger les délais, le grief avancera automatiquement à l'étape 2.

8.04 ÉTAPE 2

Si le Syndicat estime que la décision du gestionnaire des ressources humaines ou de son représentant est inacceptable, le grief doit alors être soumis au directeur régional des relations syndicales ou à son représentant qui doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, convoquer une réunion avec le comité des griefs auquel peut se joindre un représentant du syndicat international ou un représentant de la section locale. La décision sera communiquée par écrit au Syndicat dans les dix jours ouvrables (10) suivant la réunion.

8.05 Toute décision mutuellement acceptée par les parties à une étape ou une autre de la procédure de grief, ou toute décision de l'arbitre sera définitive et obligatoire pour l'Employeur, le Syndicat et le(s) employé(s) concerné(s).

8.06 Grief de groupe / Grief collectif

Lorsque des griefs similaires ou de nature générale surviennent, ils doivent être déposés au moyen d'un document commun et traités collectivement selon l'ÉTAPE 2 de la procédure de règlement des griefs.

8.07 Dans le cas où la personne qui dépose habituellement les griefs n'est pas disponible dans les délais prescrits, l'Employeur et le Syndicat acceptent que la date limite pour déposer le grief soit automatiquement reportée jusqu'à ce que le plaignant puisse parler avec cette personne.

8.08 Dans le cas où un règlement monétaire est conclu en cours de procédure de règlement d'un grief ou par ordre d'un arbitre, un tel paiement sera effectué au montant dû, à la date de dépôt de la prochaine période complète de paie suivant l'entente entre les parties.

8.09 Au cours de la procédure des griefs, la compagnie collabore raisonnablement avec le président d'unité en fournissant toute documentation pertinente au grief.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

9.01 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision, il peut soumettre le grief à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit envoyé à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision finale de l'Employeur.

9.02 Les parties conviennent de soumettre les griefs à l'un des arbitres dont les noms suivent : Paula Turtle, Rick Brown, Rob Herman, Brian Keller et Louisa Davie. Les griefs seront soumis aux arbitres à tour de rôle. Si un arbitre ne peut fixer une date d'audience dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la réception de la requête, le grief sera soumis à l'arbitre suivant sur la liste. Lorsque le Syndicat soumet un grief à un arbitre, il doit informer l'Employeur du nom de l'arbitre. Si l'Employeur constate que la rotation des arbitres n'est pas respectée, il doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis susmentionné, et le Syndicat s'engage alors à soumettre le grief à l'arbitre auquel il aurait dû être soumis.

Si aucun des arbitres susmentionnés ne peut agir dans le délai de quatre-vingt-dix (90) jours indiqués précédemment, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre. À défaut d'accord, l'une des parties peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre.

9.03 Pouvoirs de l'arbitre :

L'arbitre ne peut en aucun cas modifier, ajouter ou soustraire quoi que ce soit aux dispositions de la présente convention collective. Il ne doit s'intéresser qu'aux questions précises qui lui sont soumises.

9.04 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur, et selon le cas, il peut rendre toute autre décision qu'il estime juste et équitable dans les circonstances.

9.05 Frais d'arbitrage

Chaque partie est responsable des frais qu'elle engage relativement aux griefs soumis à l'arbitrage. Les dépenses engagées par l'arbitre seul sont payées à parts égales par les deux (2) parties aux présentes.

9.06 Les délais mentionnés peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties. Ledit accord ne doit pas être refusé de manière déraisonnable.

9.07 Pour la préparation des listes d'arbitrages, les parties conviennent de donner la priorité aux cas de suspension ou de congédiement.

9.08 Les parties conviennent d'utiliser une procédure d'arbitrage accélérée là où approprié. La procédure est ci-jointe à la lettre d'entente #3.

ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.01 L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des employés. Tous les droits et privilèges institués par le *Code canadien du travail* en matière de santé et de sécurité au travail doivent faire partie de la présente convention.

L'employeur reconnaît sa responsabilité de communiquer avec l'ACSTA et l'autorité aéroportuaire au sujet de la santé et la sécurité.

10.02 L'Employeur consent à coopérer avec le Syndicat en vue de promouvoir la formation des employés dans les domaines de la sécurité et de la prévention des accidents et maladies professionnelles.

10.03 L'Employeur et le Syndicat acceptent de coopérer en vue d'assurer la conformité avec la partie II du *Code canadien du travail (Règlement sur la sécurité et la santé au travail)* et avec les règlements que l'Employeur pourra émettre pour assurer des conditions de travail sécuritaires, saines et hygiéniques. En outre, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que des consultations fructueuses et constructives sur les questions de santé et de sécurité sont nécessaires. Par conséquent, ils doivent constituer des comités mixtes de santé et de sécurité, chargés d'étudier et d'élaborer des politiques et pratiques de travail sécuritaires.

La Compagnie reconnaîtra deux membres travailleurs du comité mixte de santé et de sécurité en une seule fois. Le comité doit se réunir selon les besoins, mais au moins une fois par mois. Le temps que les deux employés consacrent aux réunions ou autres activités liées au comité sera rémunéré par l'Employeur au taux normal ou au taux avec prime selon le cas. Le comité sera permis de se réunir pour se préparer une heure avant la réunion du comité mixte de santé et de sécurité, et à ce moment aura l'opportunité de consulter jusqu'à 5 représentants en santé et sécurité (incluant les deux membres du comité). Le comité sera avisé de tout accident et quasi-accident et un membre

travailleur participera à l'enquête.

De plus, un (1) membre choisi par le Syndicat fera partie du comité d'orientation, selon la partie II du Code canadien du travail.

10.04 L'Employeur doit fournir l'équipement de protection nécessaire demandé par le Syndicat. Les employés doivent utiliser l'équipement de protection fourni par l'Employeur.

10.05 Un employé victime d'un accident du travail doit recevoir son plein salaire pour le jour de l'accident. S'il y a lieu, l'employé doit être conduit chez un médecin ou à l'hôpital, aux frais de l'Employeur.

10.06

(a) L'Employeur doit aider le travailleur blessé à remplir les formulaires de la CSPAAT.

(b) À son retour au travail, l'employé doit retrouver son poste s'il existe toujours, ou un autre poste, conformément à ses droits d'ancienneté, à condition que l'employé puisse exécuter les tâches essentielles du poste au sens des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail.

10.07

(a) Un employé affecté aux inspections aux rayons X, DMOM, DTE, RDE, C.T.X et au contrôle à l'enregistrement ne doit pas exécuter son travail plus longtemps que la durée prescrite par le cadre réglementaire applicable. Aucun employé ne peut quitter son poste avant d'avoir été relayé. L'Employeur accepte que tous les employés exposés aux rayonnements ionisants (rayons X, par exemple) portent des dosimètres lorsqu'ils sont au travail et si le comité mixte de santé et de sécurité le recommande, afin de déterminer leur niveau d'exposition. L'Employeur reconnaît que tous les essais de surveillance, d'évaluation, etc. doivent être réalisés conformément aux normes et directives de Santé Canada. Des exemplaires des documents d'information et de résultats de surveillance seront transmis au comité mixte de santé et de sécurité.

(b) Sécurité radiologique

Suivant la ratification, l'Employeur fera venir un consultant afin d'analyser les niveaux de rayonnement pendant les activités normales à l'aéroport Pearson de Toronto. L'Employeur doit assurer la présence du comité de santé et de sécurité et les représentants syndicaux pendant cette analyse. Suivant la réception des résultats, le comité pourrait en discuter davantage.

10.08 De plus, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour que l'Employeur et le Syndicat développent conjointement des termes de référence régissant le Comité de santé et de sécurité de l'Employeur, au plus tard soixante (60) jours suivants la date de la ratification. Ces termes de référence seront révisés annuellement et toucheront, sans s'y limiter, aux inspections, aux enquêtes, aux réunions, aux registres, à la prévention des accidents, aux procédures et recommandations. Les termes de référence feront partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté est la durée du service continu d'un employé avec l'Employeur. L'ancienneté s'acquiert lorsque l'employé a terminé sa période d'essai et elle est rétroactive à compter du premier jour de travail de l'employé.

11.02 Lorsque plusieurs employés sont embauchés le même jour, leur ancienneté sera déterminée selon la procédure suivante :

- 1) premier quart de travail effectué, et
- 2) par tirage au sort.

11.03 Perte d'ancienneté :

Un employé perd toute son ancienneté et sera considéré comme n'ayant plus de lien d'emploi dans les cas suivants :

- (1) Départ volontaire.
- (2) Congédiement pour une cause juste et suffisante.
- (3) Absence au travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans préavis, ou sans motif valable de ne pas avoir prévenu.
- (4) Défaut de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivants le rappel.
- (5) Lors d'un rappel au travail, refus d'une offre de poste dans la catégorie régulière.
- (6) Absence en raison d'une maladie ou d'une blessure, autre qu'un accident du travail, pendant une période supérieure à vingt-quatre (24) mois civils.
- (7) Mise à pied pendant une période supérieure à vingt-quatre (24) mois civils.
- (8) Utilisation d'un congé autorisé et prolongé, dans un but autre que pour le motif accordé.
- (9) Tout employé qui accepte une promotion hors de l'unité de négociation pendant une période supérieure à quatre-vingt-dix (90) jours. L'employé qui revient dans l'unité de négociation avant la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours doit verser toutes les cotisations syndicales qu'il aurait versées s'il était resté dans l'unité de négociation.

11.04 Pour les besoins de l'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autorisées par l'Employeur pour d'autres motifs ne constituent pas une interruption de service.

11.05 Liste d'ancienneté :

Durant les mois de novembre et mai de chaque année, l'Employeur doit transmettre par courrier au Syndicat une version électronique de la liste par ordre alphabétique. Cette liste contient les renseignements suivants : nom, adresse, code postal, numéro de téléphone, indicatif régional, numéro d'assurance sociale, date de classification et d'ancienneté de tous les employés couverts par la présente convention collective.

L'Employeur doit afficher tous les trois (3) mois une liste des employés indiquant leurs dates d'embauche par ordre d'ancienneté et envoyer une copie de la liste au Syndicat.

En outre, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, un représentant du Syndicat peut consulter la liste d'ancienneté dans les bureaux de l'Employeur.

11.06 La liste d'ancienneté peut être corrigée à tout moment si un employé en fait la demande écrite à l'Employeur et au Syndicat. Si l'Employeur et le Syndicat acceptent de corriger la liste d'ancienneté, ou si la liste d'ancienneté est corrigée par décision arbitrale à la demande d'un employé, la correction ne doit entrer en vigueur qu'à la date de l'entente ou de la décision arbitrale, sous réserve que la cette correction n'entraîne aucune conséquence immédiate pour l'Employeur en termes de coûts.

Principe général :

Dans tous les cas de poste vacant ou de nouveau poste et dans tous les cas de mise à pied et de rappel au travail, la préférence en matière de maintien de l'emploi doit d'abord être accordée à l'employé régulier compétent qui a le plus d'ancienneté avec l'Employeur. S'il n'y a aucun employé qualifié ni candidat dans le groupe d'ancienneté, l'Employeur peut faire appel aux employés à l'essai.

11.07 Classification des emplois :

Pour les besoins de l'application des droits d'ancienneté, les employés sont divisés en deux (2) groupes distincts :

- Employés réguliers
- Employés à l'essai

11.08 Pour les promotions, l'Employeur doit tenir compte des critères suivants :

- (a) l'ancienneté, et
- (b) les compétences pour ce poste.
- (c) Lorsque deux (2) employés ou plus possèdent des compétences équivalentes, l'ancienneté doit prévaloir.

11.09 Postes vacants ou nouvellement créés :

- (a) Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables, période pendant laquelle les employés peuvent soumettre par écrit leur candidature à ce poste. L'avis de poste vacant ou de création de postes doit contenir les renseignements suivants :
 - Le poste
 - Les heures disponibles
 - Compétences requises pour ce poste
 - Taux salarial horaire
- (b) Une fois ces demandes reçues, l'Employeur dote le poste avec le candidat qui a le plus d'ancienneté avec l'Employeur, à condition que le candidat puisse accomplir les tâches normales du poste.
- (c) L'Employeur a cinq (5) jours ouvrables pour doter un poste devenu vacant. Pendant cette période, le poste sera pourvu à l'appréciation de l'Employeur.
- (d) Lorsque le poste est pourvu, l'Employeur doit afficher le nom et l'ancienneté de la personne affectée audit poste. Il est entendu que tout employé qui estime être lésé par la décision de l'Employeur peut présenter un grief.

11.10 Mise à pied :

Dans tous les cas de mise à pied, l'employé qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied, sous réserve que les employés qui demeurent au travail soient qualifiés et qu'ils puissent accomplir le travail requis, y compris de répondre aux obligations contractuelles de la Compagnie d'avoir des agents bilingues et des agents des deux sexes disponibles pour le contrôle des passagers et des bagages.

11.11 Un employé mis à pied doit recevoir un préavis écrit d'au moins sept (7) jours civils, sauf circonstances exceptionnelles. L'envoi de ce préavis est seulement nécessaire si l'employé a terminé sa période d'essai.

11.12 Rappel :

Dans tous les cas de rappel, l'Employeur doit rappeler d'abord l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les employés mis à pied, étant entendu qu'un employé régulier ayant les qualifications pour accomplir les tâches du poste bénéficie de la priorité d'emploi sur les employés à temps partiel ou à l'essai.

11.13 Il incombe à l'employé d'informer l'Employeur et le Syndicat de ses adresse, numéro de téléphone et numéro d'assurance sociale.

11.14 L'Employeur qui congédie un employé à l'issue de sa période d'essai a l'obligation suivante :

- (a) envoyer un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines, indiquant son intention de mettre fin à l'emploi à une date donnée, ou
- (b) au lieu du préavis, accorder deux (2) semaines de salaire au taux de rémunération normal pour les heures de travail normales.

Cela ne s'applique pas si la cause du congédiement est juste.

11.15 En cas de mise à pied, le délégué syndical doit être considéré comme ayant la plus grande ancienneté dans son groupe. Le Syndicat doit indiquer à l'Employeur les noms des délégués syndicaux.

11.16 L'Employeur et le Syndicat tenteront de trouver un poste approprié à un employé dont l'aptitude physique est réduite en raison d'un accident du travail ou de son âge.

11.17 Transferts

Si un employé déménage dans une région du pays éloignée de son lieu de travail, il peut demander un transfert et le droit d'être embauché dans un nouveau site ou l'Employeur a un contrat de travail de sécurité, sous réserve de posséder les compétences requises et l'accord du client. S'il s'agit d'un site affilié au Syndicat des Métallos, l'employé transféré conserve l'ancienneté acquise chez l'Employeur pour ce qui est de la catégorie du poste, du salaire, des congés annuels et des avantages sociaux, et il est placé en bas de la liste du nouveau lieu de travail.

11.18 À l'expiration de son contrat de travail, un employé peut demander à l'Employeur de lui délivrer un certificat de travail qui indique uniquement la nature et la durée de l'emploi, les dates d'entrée en fonction et de départ, et le nom et l'adresse de l'Employeur. Il n'est pas obligatoire que le certificat fasse état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

- 11.19** En vertu des dispositions du paragraphe 11.18 ci-dessus et pour plus de précision, il est entendu et compris qu'il n'y aura pas de supplantation (paragraphe 11.10 et 11.12) ou d'affichage (paragraphe 11.08 et 11.09) entre aéroports.

ARTICLE 12 - NEUTRALITÉ

12.01 Introduction

L'Employeur et le Syndicat croient que des relations constructives et harmonieuses sont basées sur la confiance, l'intégrité et le respect mutuel. L'Employeur accorde une grande importance au maintien et à l'amélioration de ses relations avec le Syndicat.

12.02 Neutralité

L'Employeur consent à adopter une position de neutralité si le Syndicat cherche à représenter quelques autres employés non syndiqués de la Compagnie.

La neutralité signifie que, sauf dispositions explicites contenues dans le présent document, l'Employeur n'interviendra d'aucune façon, directement ou indirectement, dans les efforts qu'entreprend le Syndicat pour représenter ses employés ni dans les efforts de syndicalisation de ses employés.

L'engagement de la Compagnie de demeurer neutre tel que souligné ci-dessus prendra fin si la Compagnie démontre à un arbitre que, pendant une campagne de recrutement syndical, le Syndicat ou ses agents ont de façon intentionnelle ou répétée (après avoir porté le problème à l'attention du Syndicat) présenté de manière largement inexacte aux employés les faits entourant leur emploi, ou qu'ils ont mené une campagne dénigrant l'intégrité ou la réputation de la Compagnie ou de ses représentants.

ARTICLE 13 – SALAIRE

- 13.01** Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum.
- 13.02** Tous les salaires doivent être versés par dépôt bancaire direct, à l'exception du dernier chèque de paie à la cessation de l'emploi.
- 13.03** Les employés sont payés toutes les deux semaines, les jeudis, sauf entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.
- 13.04** Les fiches de paie doivent normalement être transmises aux employés en main propre. Les employés actuels (à la date de ratification) qui en feront la demande pourront continuer de recevoir les relevés sur papier, la demande devant être faite dans les trente (30) jours suivant la ratification. Les employés qui reçoivent déjà un relevé électronique ne pourront pas revenir au relevé papier. Tout employé qui ne dispose pas des outils électroniques requis peut demander à voir ou à imprimer ses relevés depuis les locaux de l'Employeur.

Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite de l'employé. Il faut toutefois que cet arrangement ne crée pas de difficultés excessives pour l'employeur.

- 13.05** Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié indiqué à l'article 15 du présent

document, le salaire est versé à l'employé le jour ouvrable qui précède ce jour chômé. Les jours de paie peuvent varier avec l'accord mutuel de l'Employeur et du Syndicat.

13.06 L'Employeur doit remettre à l'employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie suffisamment détaillé pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Le bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes :

- (1) le nom de l'Employeur;
- (2) Le 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 pendant la semaine de travail normale;
- (5) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la 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 appliquées;
- (10) le montant du salaire net.

13.07 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur doit payer les salaires indiqués dans la grille de rémunération « A ».

13.08 L'acceptation par l'employé d'un bulletin de paie ne constitue pas une renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

13.09 L'Employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, ou si un document signé par l'employé l'y autorise.

13.10 Sauf si l'ancienneté s'applique, un employé transféré à un autre poste à la demande de l'Employeur doit être payé au taux le plus élevé de son poste normal ou du nouveau poste auquel il est affecté, si le taux de ce dernier est le plus élevé.

13.11 Création ou modification des catégories d'emplois

- (a) Si de nouvelles catégories d'emplois sont créées ou s'il y a une modification importante de la nature du travail des catégories d'emplois indiquées dans la grille de salaires, ou si des catégories d'emplois ont été omises dans cette grille de salaires, les parties aux présentes conviennent de négocier un taux pour l'emploi en question.
- (b) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le différend sera réglé au moyen de la procédure de grief et d'arbitrage indiquée dans la présente convention.

13.12 ERREURS OU OMISSIONS

Les erreurs ou omissions de moins de 50 \$ dans le salaire d'un employé doivent être corrigées le jour de paie suivant. Les erreurs ou omissions dans le salaire d'un employé, causées par la Compagnie ou par un agent de la paie, qui dépassent 50 \$ doivent être réglées sans frais pour l'employé, au cours des trois (3) jours ouvrables suivant la notification de l'erreur ou de l'omission par l'employé à la Compagnie.

ARTICLE 14 - DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 La durée normale du travail hebdomadaire d'un employé couvert par cette convention collective est de quarante (40) heures maximum, divisée en jours consécutifs commençant le dimanche à 00h01.

14.02 Le quart de travail normal d'un employé sera de huit (8) heures consécutives incluant les périodes de repas et de pauses.

(a) L'Employeur ne peut instaurer de quarts de travail non standard sans consulter au préalable le Syndicat.

(b) Il est entendu que, s'il devient nécessaire de modifier ou d'établir les horaires de travail, la Compagnie prendra l'initiative de convoquer une réunion avec le Syndicat afin de revoir les besoins en personnel et d'établir des horaires en accord avec les dispositions ci-bas.

(c) Lors de l'établissement des horaires de travail des employés, l'Employeur tiendra compte des préférences des employés tout en respectant leur ancienneté.

(d) La durée minimale d'un quart de travail sera de quatre (4) heures.

14.03

(a) Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine sont payées au taux d'une fois et demie le taux horaire normal, sauf lorsque les heures prévues dépassent la norme.

(b) Un employé qui doit rester après la fin de son quart de travail normal sera rémunéré au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier.

14.04 Un employé régulier ne peut travailler plus de sept (7) jours consécutifs, compris ou non dans la même semaine, faute de quoi, au huitième (8^e) jour, il sera rémunéré au taux d'une fois et demie le taux horaire normal.

14.05 Les employés peuvent donner ou échanger entre eux leurs quarts de travail avec l'autorisation de la direction qui ne peut la refuser de manière déraisonnable. Les employés doivent aviser par écrit l'Employeur, vingt-quatre (24) heures à l'avance, des échanges ou dons de quarts prévus. Tout quart de travail effectué par un employé à la suite d'un échange ou don de quart ne constitue pas un jour de travail aux fins des articles 14.03 et 14.04.

14.06 La période de repos entre les quarts de travail doit être d'au moins huit (8) heures, sauf entente entre les parties.

14.07 Pour le calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et jours fériés payés qui tombent un

jour de travail normalement prévu de l'employé sont considérés comme des jours ouvrables. L'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.

14.08

- (a)** Les employés ont droit à une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes pour chaque quart travaillé, à être pris aussi près que possible du milieu du quart de travail.
- (b)** Les employés ont aussi droit à une pause rémunérée de vingt (20) minutes, à être pris aussi près que possible du milieu de chaque tranche de quatre (4) heures. Toutefois, l'employé doit demeurer sur place et répondre à toute urgence qui peut survenir. Une pause rémunérée de vingt (20) minutes pour chaque tranche de travail de trois (3) heures complètes s'ajoute.
- (c)** Si un employé n'a pas la possibilité de prendre une pause (une pause-repas ou une pause-repos) à l'intérieur de deux heures quarante-cinq minutes de la fin de sa pause précédente ou du début de sa prise de service, l'employé aura la possibilité de : (a) recevoir une compensation salariale de vingt (20) minutes au taux des heures régulières, ou (b) quitter son quart de travail vingt (20) minutes plus tôt (si la situation le permet). Il est entendu que si l'option (a) ci-dessus est privilégiée à cause d'une pause tardive, l'employé bénéficiera d'une période de pause-repos suffisant dès que possible. Les employés doivent demeurer sur place pendant toutes périodes de pause et répondre aux situations d'urgence pouvant survenir.

Un employé est requis de prendre sa pause lorsqu'il/elle en reçoit l'ordre de la Compagnie.

14.09

- (a)** Lorsqu'un employé se présente au travail sans avoir été avisé avant le début de son quart prévu de ne pas se présenter et qu'aucun travail ne peut lui être procuré, il touchera une indemnité de quatre (4) heures à son taux horaire normal.
- (b)** Lorsqu'un employé se présente au travail sur l'appel de l'Employeur ou pour son quart de travail normal et que l'Employeur ne peut lui procurer de travail, ou lorsque l'employé travaille moins de quatre (4) heures consécutives, l'employé a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures au taux normal, à moins que la majoration pour travail supplémentaire ne lui donne droit à un montant plus élevé.
- (c)** Lorsqu'un employé se présente au travail plus d'une fois durant une même journée à la demande expresse de l'Employeur, il a droit à au moins quatre (4) heures rémunérées pour chaque fois où il se présente au travail de cette manière.

14.10 Pour le calcul de la semaine de travail normale, un quart de travail fait partie du jour civil auquel il commence.

14.11 L'Employeur doit afficher dans le lieu de travail l'horaire de la semaine suivante, pour les employés affectés à des contrats réguliers. Si un grief survient à propos de l'horaire de travail d'un employé, l'Employeur doit fournir au Syndicat, à sa demande, un exemplaire de l'horaire de travail de l'employé concerné.

14.12 Les heures supplémentaires seront offertes de la façon suivante aux employés possédant la certification requise pour accomplir le travail disponible :

Les heures supplémentaires à effectuer à la fin d'un quart de travail seront offertes à l'employé le plus ancien qui est au travail pendant ce quart. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, les employés peuvent être requis par ordre inverse d'ancienneté, de travailler les heures

supplémentaires.

Les heures supplémentaires planifiées vingt-quatre (24) heures ou plus en avance seront offertes à l'employé disponible le plus ancien de l'unité de négociation.

Les employés pourront s'inscrire sur une liste de disponibilité indiquant leurs dispositions à accomplir des heures supplémentaires.

14.13 Un employé qui est rappelé après avoir quitté le lieu de travail à la fin de son quart normal doit être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour chaque heure travaillée, mais il ne peut en aucun cas être rémunéré moins de quatre (4) heures à son taux horaire.

14.14 Un employé prévu à l'horaire de travail ou déjà au travail pourrait faire objet d'une demande de se présenter plus tôt ou de rester au travail et sera rémunéré pour ces heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la convention collective.

14.15 Procédure d'appel

(a) L'Employeur maintiendra une liste d'employés qui se verront offrir du travail en fonction de leurs disponibilités lorsque les horaires seront disponibles. Les employés inscrits sur la liste d'appel qui seront disponibles sans qu'il y ait recours aux heures supplémentaires seront appelés par ordre d'ancienneté en commençant par le plus ancien, jusqu'à ce que les besoins soient comblés. La liste sera affichée et une copie sera donnée au président d'unité.

(b) Chaque appel sera enregistré comme « accepté », « pas de réponse » ou « refusé ». Si l'Employeur n'atteint qu'un répondeur, l'appel sera enregistré comme « pas de réponse ». Les employés qui reçoivent un message de l'Employeur leur offrant du travail doivent communiquer avec l'Employeur et indiquer s'ils acceptent ou déclinent l'offre de travail. Ne pas répondre constitue un refus de la part de l'employé. Ce journal d'appels pourrait être inspecté par le représentant du Syndicat sur demande.

(c) Si l'Employeur est incapable de combler l'apport en personnel par la procédure d'appel sans avoir recours aux heures supplémentaires, l'Employeur pourra offrir le travail disponible à tout employé en accord avec les dispositions de cette convention concernant les heures supplémentaires.

14.16 Procédure d'attribution d'horaires

a) La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour que l'article 14 de la Convention collective soit interprété et géré en accord avec les principes suivants lors de l'établissement des horaires et la répartition des heures de travail.

b) Les choix d'horaires et les calendriers seront discutés par un comité paritaire (« comité de planification ») constitué de deux personnes nommées par le syndicat et de deux personnes nommées par l'administration.

c) Le choix des horaires se fera normalement deux fois par année, au printemps et à l'automne. L'ancienneté s'appliquera pour le choix des horaires.

d) Bien que l'Employeur se réserve le droit de gérer les horaires, l'employeur travaillera avec le comité de planification dans le but de construire un horaire qui répond aux besoins opérationnels.

- e) Le plan de départ du choix des horaires sera préparé par la Compagnie en fonction des besoins opérationnels et des « Principes de planification » décrits ci-dessous, et sera soumis aux représentants du Syndicat au Comité de planification au moins sept (7) jours avant le début de la période d'offre de choix des horaires. Au même moment, la Compagnie fournira l'information nécessaire pour évaluer les choix (ex. heures de vol, nombre d'agents nécessaire, etc.) aux représentants du Syndicat au Comité.
- f) Le comité se réunira pour discuter les choix d'horaire dans les quarante-huit (48) heures, ou à un moment convenu. Les membres travailleurs du comité seront libérés de leur travail régulier afin d'examiner les horaires proposés avant la réunion, pour un maximum de quatre (4) heures sans perte de salaire, ou s'ils ne sont pas sur l'horaire de travail ils recevront jusqu'à quatre (4) heures de paie au taux régulier. La Compagnie ne refusera pas de façon déraisonnable une demande du comité pour des informations concernant les horaires et tiendra compte des recommandations du comité. S'il n'est pas possible d'intégrer les recommandations, la Compagnie fournira les justifications.

Dispositions suivant la mise en œuvre du nouvel horaire :

- (g) Les horaires développés en fonction des clauses qui précèdent seront affichés et disponibles aux employés pour une période de sept (7) jours, suivi par la période de choix des horaires.

Cette période de sept (7) jours peut être raccourci si nécessaire pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur. Dans cette éventualité, l'Employeur avisera le Syndicat et fera les efforts nécessaires afin d'assurer que les employés sont informés et qu'ils ont l'opportunité de faire leur choix.

Les employés auront le droit d'enregistrer leur choix en personne sans perte de salaire, ayant référence aux horaires disponibles. Les choix se feront en ordre d'ancienneté.

- (h) Les employés seront appelés à travailler dans toutes les zones en rotation et selon les besoins opérationnels déterminés par l'Employeur de façon juste et cohérente. L'Employeur s'assurera que les compétences et les habiletés requises par les HBS et les PBS sont maintenues par l'affectation des tâches au cours de la période de deux (2) semaines. Le Syndicat reconnaît que sur une base quotidienne, il peut être nécessaire de déplacer un individu de son affectation prévue dans une zone pour répondre aux besoins opérationnels. Toute question relative à l'égalité des affectations peut être révisée en temps opportun.
- (i) les horaires de travail seront affichés (copie remise au président d'unité) quatorze (14) jours avant le premier jour de l'horaire hebdomadaire. Les horaires seront affichés en tout temps dans les zones accessibles aux employés. Les nouveaux quarts de travail seront mis en place le deuxième dimanche, mais pas moins de quatorze (14) jours suivant la fin de la période d'offre de choix des horaires.
- (j) Pendant que les horaires sont en vigueur, le Comité pourra discuter d'idées visant l'amélioration du moral et le fonctionnement des opérations, incluant, par exemple, une rotation régulière des agents de contrôle entre les postes Domestique, Transfrontaliers et HBS.
- (k) S'il est nécessaire de changer l'horaire d'un employé, l'Employeur offrira le changement aux employés impliqués en ordre d'ancienneté. Une copie de l'offre sera envoyée au président de l'unité ou une personne désignée. Si personne n'accepte le changement d'horaire, l'employé junior doit changer. Ceci s'applique seulement si les employés sont qualifiés pour les tâches et l'équilibre entre hommes et femmes doit être maintenu. Dans le cas de changements

permanents, un avis sera affiché dans les sept (7) jours suivant l'offre.

Principes de planification

1. Établir le plus possible de semaines du lundi au vendredi avec congé la fin de semaine pour les employés réguliers
2. Le choix des heures de travail et des jours de congé par ancienneté
3. Le plus possible, les jours de travail et les jours de congé doivent être consécutifs
4. Distribution juste et équitable des heures par ordre d'ancienneté
5. Constance
6. Durée des quarts (particulier à l'aéroport)
7. La Compagnie fera les efforts raisonnables pour minimiser les horaires brisés, mais les parties reconnaissent que les besoins opérationnels incluant les horaires des vols peuvent obliger la Compagnie à établir des horaires brisés.

14.16 Nouveaux employés "variables"

- (a) Ces dispositions s'appliquent aux employés qui ne sont pas certifiés avant ou qui sont embauchés après la période de choix d'horaire (incluant les employés transférés d'autres aéroports). En conséquence, ces employés n'ont pas un horaire permanent jusqu'au moment où un devient disponible.
- (b) Les horaires couvrant une période de deux (2) semaines au moins seront affichés quatorze jours avant le début de la période, à moins que des changements soient nécessaires. Une copie de l'horaire sera fournie au président de l'unité.
- (d) Les horaires seront attribués aux employés variables selon la pratique courante.
- (e) Une fois qu'un horaire est attribué, les employés variables peuvent prendre des quarts supplémentaires ou échanger ou donner des quarts, pour la période couverte par l'horaire attribué.

ARTICLE 15 – CONGÉ ANNUEL

15.01

- (a) L'année de référence pour le calcul du congé annuel doit être une période de mois consécutifs durant lesquels l'employé acquiert progressivement le droit à un congé payé.
- (b) Cette période commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de l'année civile précédente et le congé sera attribué au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année suivante.

15.02

- (a) Tous les employés couverts par cette convention collective ont droit à un congé payé basé sur leur salaire brut pendant l'année de référence, conformément à l'article 15.01. L'admissibilité est déterminée par le service continu des employés avec l'Employeur à la fin de l'année de

référence. Les jours de congé sont des journées durant lesquelles l'employé devrait normalement être au travail.

Admissibilité de vacances en vigueur le 1^{er} janvier 2019 :

<u>ADMISSIBILITÉ</u>	<u>CONGÉ</u>	<u>INDEMNITÉ</u>
Moins d'un (1) an de service	Un (1) jour de congé par mois – max de 10 par année	4% des gains
Un (1) an, mais moins de quatre (4) ans de service	Dix (10) jours de congé	4% des gains
Quatre (4) ans, mais moins de neuf (9) ans de service	Quinze (15) jours de congé	6% des gains
Neuf (9) ans, mais moins de treize (13) ans de service	Vingt 20 jours de congé	8% des gains
Treize (13) ans, mais moins de vingt (20) ans de service	Vingt-cinq (25) jours de congé	10% des gains
Vingt (20) ans et plus de service	Trente (30) jours de congé	12% des gains

(b) Le congé des employés est déterminé sur la base du nombre de jours pendant lesquels ils travaillent normalement dans une semaine. (Exemple : un employé ayant au moins un an, mais moins de quatre ans de service continu avec l'Employeur et qui est régulièrement inscrit à l'horaire de travail 2 jours par semaine a droit à 4 jours de congé à 4 % de son salaire. Un employé qui a 4 ans ou plus de service continu avec l'Employeur et qui est régulièrement inscrit à l'horaire de travail 2 jours par semaine a droit à 6 jours de congé à 6 % de son salaire.

15.03 Les employés doivent recevoir leur indemnité de congé le jour normal de paie, lorsqu'ils partent en vacances. L'Employeur accepte de payer les congés en versements d'une semaine à mesure que les congés sont pris, pourvu que le montant de l'indemnité de congé accordée ne soit pas supérieur au montant de l'indemnité de congé accumulée.

15.04 Tous les employés sont requis de prendre tous leurs congés de vacances au cours d'une même année de congé. Il est entendu que si un employé n'a pas choisi ses vacances, l'Employeur pourra les prévoir à sa place à condition cependant qu'un employé ne puisse être obligé de prendre des vacances s'il n'a pas suffisamment d'indemnités de congé accumulées pour couvrir le salaire de base équivalent au temps pris.

15.05

(a) La période de planification du choix de vacances sera du 1^{er} janvier au 31 décembre. L'Employeur déterminera le moment de présentation des offres de choix. Les employés et le Syndicat seront avisés des dates pour l'affichage du choix des vacances.

(b) L'Employeur avisera les employés de leur admissibilité de vacances avant la période de planification des choix. Avant le 30 novembre (sauf disposition contraire, communiquée par l'Employeur), les choix de vacances seront faits pour des blocs de semaines complètes. Les

vacances seront accordées selon l'ancienneté de l'employé et des exigences du service. Un second tour pour des vacances d'un jour aura lieu. Les employés seront avisés de leurs périodes de vacances avant la fin du mois de décembre.

- (c) Après la fermeture de la période d'affichage, un employé peut aviser par écrit la direction de sa préférence quant aux dates de ses vacances et ces dates seront approuvées ou refusées dans les quinze (15) jours suivants. Les demandes seront examinées par ordre de réception (« premier arrivé, premier servi »). Si l'Employeur ne répond pas dans un délai de quinze (15) jours, la demande sera considérée comme acceptée.
- (d) L'Employeur accepte de rencontrer le Syndicat (par l'entremise du « comité des horaires » décrit dans cette convention collective) avant la période de choix des horaires, dans le but d'améliorer et d'optimiser l'attribution des congés de vacances. Une telle demande ne sera pas refusée sans raison.
- (e) À tout moment, les dates de congé de vacances peuvent être modifiées d'un commun accord entre l'Employeur et les employés.
- (f) L'horaire des vacances sera affiché.
- (g) Les congés de vacances doivent être pris par blocs d'une semaine. Un « bloc d'une semaine » est une période de sept (7) jours débutant le premier jour de l'horaire hebdomadaire régulier de l'employé.
- (h) Les employés qui ont droit à trois (3) semaines ou plus de congé annuel peuvent choisir de prendre une semaine de congé en congés quotidiens (l'employé qui a un horaire de 4 jours par semaine peut prendre jusqu'à quatre (4) jours de congé quotidien, etc.)
- (i) Les employés qui ont droit à trois (3) semaines ou plus de congé annuel peuvent choisir d'encaisser une (1) semaine de vacances par année. Le paiement sera versé à la dernière période de vacances de l'employé. L'employé doit aviser l'Employeur par écrit au moins sept (7) jours avant la période de choix de vacances.
- (j) Les employés auront le droit d'enregistrer leur choix de vacances en personne sans perte de salaire.

15.06 Advenant le décès d'un employé, sa succession peut réclamer le paiement des congés annuels obligatoires.

ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

16.01 Pour les besoins de l'application de la présente convention collective, les onze (11) jours suivants sont rémunérés selon les dispositions indiquées ci-dessous :

1. Jour de l'an
2. Vendredi saint
3. Jour de Victoria
4. Fête du Canada
5. Jour férié provincial
6. Fête du Travail
7. Jour d'Action de grâce

8. Jour du Souvenir
9. Jour de Noël
10. Lendemain de Noël
11. Jour de la famille

16.02 Si un employé doit travailler un jour férié indiqué à la section 16.01, il lui sera payé comme un jour de congé normal, plus une fois et demi son taux horaire régulier, pour toutes les heures travaillées ce jour-là.

ARTICLE 17 – ABSENCE AUTORISÉE

17.01

- a)** Advenant le décès d'un membre de sa famille immédiate, un employé a droit à jusqu'à cinq (5) jours d'absence rémunérés. Ces cinq jours ouvrables doivent être pris consécutivement, commençant par le décès du membre de la famille. Précisons que les jours de repos réguliers sont exclus du calcul des cinq (5) jours ou deux (2) jours mentionnés dans cet article. Lorsqu'un service commémoratif a lieu à une date ultérieure, l'employé peut reporter à cette date un des cinq jours rémunérés pour lui permettre d'y assister. La famille immédiate comprend le conjoint, y compris le conjoint de droit commun (incluant le conjoint/partenaire de même sexe s'il habite avec l'employé depuis plus de six mois), les parents (incluant les parents adoptifs ou par remariage), les beaux-parents, les grands-parents, les enfants (incluant les enfants adoptés ou par remariage), les frères et sœurs, les beaux-parents et leurs conjoints, tuteur légal et tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence. Advenant le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, oncle, tante, neveu ou nièce, l'employé aura droit à deux (2) jours d'absence rémunérés. L'employé peut déplacer un (1) jour d'absence rémunéré lorsque l'inhumation ou le service commémoratif est reporté.
- (b)** Si les obsèques ont lieu à plus de 500 km de l'aéroport, un congé supplémentaire non payé peut être accordé (ce congé ne doit pas être refusé de manière déraisonnable).
- (c)** Si ces jours tombent pendant ses vacances, l'employé aura droit aux jours de congé supplémentaires correspondants.
- (d)** L'employé a droit à un congé rémunéré d'un (1) jour, le jour de ses noces. L'employé a aussi droit à un jour de congé sans rémunération le lendemain de ses noces. L'employé a aussi droit à un jour de congé sans rémunération pour les noces d'un de ses enfants ou à un congé rémunéré de trois (3) jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

17.02 L'Employeur a le droit d'exiger un certificat médical attestant de la blessure ou de la maladie de l'employé si celui-ci est absent pendant trois (3) quarts de travail consécutifs ou plus, ou s'il est absent pendant dix (10) jours ou plus d'une année civile, ou si l'employé a une histoire d'absentéisme. L'Employeur doit acquitter les frais encourus pour les certificats médicaux qu'il demande.

17.03 L'Employeur doit réintégrer à son poste de travail ou à un poste équivalent tout employé qui aura été absent en raison d'une blessure ou d'une maladie pendant une période ne dépassant pas vingt-quatre mois.

17.04

(a) Congé pour fonctions judiciaires

Un employé assigné à comparaître à titre de témoin dans une affaire en relation avec l'exercice de ses fonctions sera rémunéré comme s'il avait travaillé pendant cette période, incluant les déplacements. L'employé ne doit subir aucune perte de salaire à cet égard. Si la cour attribue à l'employé une indemnité, il doit en verser le montant à l'Employeur.

(b) Congé pour comparution à titre de juré ou de témoin de la couronne

Un employé choisi comme juré ou assigné à comparaître à titre de témoin de la couronne doit en informer son Employeur dès qu'il reçoit la convocation et l'Employeur lui remboursera la différence entre son indemnité de juré ou de témoin et son salaire normal. Ledit employé sera rémunéré comme s'il avait travaillé pendant cette période, incluant les trajets durant les jours de travail habituels de l'employé. Un employé cité à comparaître à titre de témoin ou choisi pour siéger comme juré pendant les heures normales de travail ne doit subir aucune perte de salaire.

17.05 Congé pour charge publique

Sur demande écrite du Syndicat et de l'employé concerné, l'Employeur doit accorder un congé non rémunéré à tout employé qui est élu à une charge publique ou participe à sa propre campagne électorale. Ce congé sera de deux (2) mois au maximum dans le cas d'une campagne, ou de la durée du mandat dans le cas d'une élection.

17.06 Congé de maladie

Les dispositions de l'article 17.06 sont en vigueur jusqu'au 28 février. En raison de changements portés au Code canadien du travail, à partir du 1^{er} mars 2023, ces dispositions sont remplacées par l'Entente sur les congés de maladie et les congés personnels, ci-jointe dans la lettre d'entente #12.

Tous les employés accumulent les heures de congé de maladie au taux de 3.2% d'heures payées, jusqu'à 64 heures d'accumulées par année civile. Les « heures payées » sont des heures travaillées, congé de deuil, congé de juré/témoin ou libération syndicale. Les heures accumulées seront ajoutées au congé de maladie de l'employé dans la période de paie dans laquelle ils sont gagnés.

Les journées de maladie peuvent être accumulées et reportées d'année en année, cependant, toutes les heures accumulées au-delà de soixante-quatre (64) seront payées à l'employé le 15 décembre de chaque année.

Congé spécial pour raisons médicales

Lorsqu'un(e) employé(e) a rendez-vous auprès d'un médecin spécialiste, l'Employeur doit lui accorder un congé. Les journées de maladie disponibles peuvent être utilisées sur demande. Des preuves pourront être exigées.

Maladie pendant le travail

Un employé qui ne peut pas effectuer son travail en raison de maladie peut utiliser une journée de maladie. Ceci ne s'applique pas lorsqu'un employé est blessé au travail, ce qui est couvert par l'article 10.05.

17.07 Une absence autorisée d'une (1) semaine maximum peut être accordée à un employé après entente avec son gestionnaire.

17.08 Congé pour travail syndical

En fonction des impératifs de service, les employés qui ont été choisis pour occuper des postes officiels pour la section locale ou le syndicat international auront droit à un congé pour la durée de la période pendant laquelle ils remplissent ces fonctions. La demande écrite doit être adressée au directeur régional avec copie au gestionnaire des opérations de l'Employeur au moins six (6) jours ouvrables avant le début prévu du congé et inclure la date du début et la durée de cette absence. L'approbation de cette absence ne sera pas refusée sans motif valable.

Les employés ayant droit à un congé en vertu de cet article auront le droit de retourner à leur poste précédent, à leur lieu de travail précédent, ou à tout autre poste ou lieu de travail auquel ils ont droit en vertu des règles d'ancienneté en accord avec l'article 12 de cette convention.

17.09 Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours doit être signée par l'employé, le Syndicat et l'Employeur.

17.10 Un employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant la durée des absences autorisées.

17.11 Malgré les autres dispositions du présent article, l'Employeur peut autoriser une absence sans rémunération pendant une période ne dépassant pas trente (30) jours si :

- a) l'employé avise par écrit le gestionnaire de service de sa demande d'autorisation d'absence, au moins trente (30) jours avant le début proposé du congé (sauf s'il s'agit d'une urgence), et
- b) si l'Employeur juge que l'autorisation d'absence proposée peut être accordée sans perturber les opérations normales.

Les demandeurs doivent indiquer sur les formulaires d'autorisation d'absence fournis par l'Employeur les motifs du congé, ainsi que les dates de départ et de retour prévues.

L'Employeur doit aviser par écrit le demandeur et le Syndicat de sa décision concernant l'autorisation (qui ne doit pas être refusée de manière déraisonnable) dans les quatorze (14) jours suivant la demande faite à l'Employeur.

L'Employeur consent à ce que l'autorisation d'absence soit administrée sur la base suivante :

- I. Compte tenu des exigences du service, il ne peut y avoir plus de cinq pour cent (5%) de l'effectif admissible à une absence autorisée en tout temps.
- II. Les demandes doivent être adressées par écrit conformément à l'alinéa (a) ci-dessus.
- III. Les autorisations d'absence sont accordées en fonction de l'ancienneté.
- IV. Au retour d'un congé autorisé, l'employé doit être affecté au même quart de travail qu'avant son départ.

ARTICLE 18 – CONGÉ PARENTAL

18.01 Un employé qui a effectué six (6) mois de service continu avec l'Employeur a droit au congé parental, conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*.

ARTICLE 19 – UNIFORMES ET STATIONNEMENT

19.01

- (a) L'Employeur fournit gratuitement l'uniforme que les employés doivent porter. Les retouches nécessaires sont à la charge de l'Employeur. Les pièces de l'uniforme doivent être lavables en machine. S'il faut les nettoyer à sec, l'Employeur remboursera le coût du nettoyage. L'uniforme demeure la propriété de l'Employeur.

(REMARQUE : L'uniforme actuel complet comprend tous les articles sauf les bas et sous-vêtements. L'uniforme peut être modifié de temps à autre.)

(b) Stationnement

L'Employeur consent à payer les frais de stationnement à l'aéroport pour tous les employés.

Cependant, tous les employés embauchés le ou après le 1er septembre 2018, seront soumis aux conditions suivantes :

- I. Si l'employé choisit d'avoir un permis de stationnement, l'Employeur paiera cinquante pour cent (50%) des frais mensuels. L'employé paiera le cinquante pour cent (50%) qui reste au moyen de prélèvements sur chaque période de paie; ou
 - II. L'employé peut choisir d'être remboursé par l'employeur pour cinquante pour cent (50%) des frais d'un permis mensuel, d'une carte OC Transpo ou STO. L'employé doit fournir des preuves d'achat et le remboursement sera fait mensuellement.
- (c) L'Employeur couvrira les frais d'examen médicaux requis pour maintenir la certification de l'ACSTA dans une clinique désignée à cet effet. Si l'employé veut utiliser les services de son propre médecin, l'Employeur remboursera un montant de vingt-cinq dollars (25\$) sur présentation du reçu de cet examen médical.

L'employeur suivra les étapes nécessaires pour assurer la confidentialité des données médicales obtenues en conformité avec les exigences de l'ACSTA.

- 19.02 Le Comité des relations de travail discutera de l'espace des casiers et des aires de repas des employés à chaque terminal de cet établissement.

ARTICLE 20 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 Toute mesure disciplinaire peut donner lieu à un grief, conformément aux procédures prévues à l'article 8 de la présente convention collective.

- 20.02 Il est interdit à l'Employeur de prendre des mesures disciplinaires, discriminatoires ou autres à l'endroit d'une employée en raison de sa grossesse. Une employée qui estime que sa grossesse est le motif de la mesure disciplinaire, discriminatoire ou autre dont elle est victime peut déposer un grief, conformément aux procédures prévues à l'article 8.

20.03

- (a) Dans tous les cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, l'Employé a droit à la présence d'un représentant syndical lorsque l'annonce lui en est faite. L'employé est informé de la nature de l'enquête pour laquelle il est convoqué et peut, s'il le désire, consulter le délégué syndical avant la rencontre. Dans les cas de congédiement ou de suspension, le représentant syndical sera le président d'unité ou un délégué nommé par le président d'unité.

- (b) Une mesure disciplinaire doit être imposée dans les deux (2) semaines suivant la date de l'incident ayant donné lieu à la mesure disciplinaire, ou la date à laquelle l'Employeur a été informé de l'infraction, à moins qu'un délai additionnel ne soit requis et entendu de part et d'autre.
- 20.04** L'Employeur a cinq (5) jours pour remettre une copie de cette mesure au président de l'unité ou à son représentant. En cas de congédiement ou de suspension d'un employé, l'Employeur convoquera une réunion avec l'employé, le président d'unité ou son représentant, le plus tôt possible afin d'examiner avec l'employé le(s) motif(s) du congédiement ou de la suspension. Le président du syndicat local ou son représentant pourra être présent à cette rencontre. Tout grief déposé contre un congédiement ou une suspension sera traité selon l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs.
- 20.05** Toute mesure disciplinaire annulée sur décision de l'Employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé et ne pourra être invoquée pour soutenir une mesure disciplinaire future.
- 20.06** Une suspension ne doit pas interrompre le service continu d'un employé, sauf décision contraire de l'arbitre.
- 20.07** Tout rapport disciplinaire relatif à un employé de l'unité de négociation et envoyé par l'Employeur à un organisme de réglementation doit être transmis audit employé et au Syndicat dans les meilleurs délais afin qu'ils puissent présenter les arguments nécessaires, s'il y a lieu.
- 20.08** Tout rapport disciplinaire porté au dossier d'un employé ne peut être utilisé à des fins disciplinaires après une période de douze (12) mois.
- 20.09** Il ne doit y avoir qu'un (1) dossier personnel par employé et l'employé doit y avoir accès deux (2) fois par an pour l'examiner, en présence d'un gestionnaire des opérations ou de son représentant. L'employé doit aussi avoir accès aux informations dans le système MOER ou autre système numérisé.
- Si une note au sujet de la performance ou le comportement professionnel est placé dans le système MOER ou autre système numérisé, l'employé doit être mis au courant le plus tôt possible. Le but de cette disposition est pour donner aux employés l'opportunité de corriger et d'adresser tout enjeu de performance.
- 20.10** S'il est déterminé ou entendu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs, incluant l'arbitrage, qu'un employé ait fait l'objet d'une mesure disciplinaire déraisonnable, injuste ou trop sévère, l'Employeur doit :
1. annuler la sanction, ou
 2. réduire la sanction de telle sorte qu'elle soit considérée comme juste et équitable par les parties ou par l'arbitre, selon le cas.
- 20.11 Avis**
- L'Employeur accepte d'informer le président de l'unité ou son représentant de tous les avis disciplinaires écrits, et de l'aviser lorsqu'un employé termine sa période d'essai.
- 20.12** Lorsque l'Employeur procède à une enquête pouvant conduire à un congédiement, la procédure suivante s'appliquera :

- (a) L'Employeur procèdera à une enquête juste de tous les faits pouvant conduire à un congédiement ;
- (b) Sur demande, l'Employeur fournira une copie de tous les documents pertinents au représentant désigné du Syndicat.

20.13

- (a) Dans l'éventualité où un employé ayant complété sa période d'essai ne réussit pas à se qualifier ou perd son accréditation de l'ACSTA ou du ministère des transports, l'Employeur fournira au président d'unité une copie de toute communication qu'il est légalement permis de divulguer indiquant que la certification de l'employé a été retirée par l'autorité réglementaire.
- (b) La Compagnie fournira à cet employé un poste dont il possède les compétences nécessaires. La compagnie s'efforcera de planifier tout PER obligatoire le plus tôt possible.
- (c) Si aucun travail n'est disponible selon la clause (b), l'employé aura le droit de supplanter l'employé le plus junior dans un poste dont il possède les qualifications, à l'exception du poste d'ambassadeur de service, qui est réservé aux nouveaux employés ou à ceux qui ont besoin d'accommodement.
- (d) S'il n'y a aucun employé junior à supplanter, l'employé sera mis à pied pour une durée maximum de vingt-quatre (24) mois pendant qu'il essaye de récupérer ses qualifications. Si l'employé réussit à récupérer la qualification pendant la période de vingt-quatre (24) mois, il sera placé dans un poste pour lequel il est qualifié, en ordre d'ancienneté. Sinon, son emploi prendra fin.
- (e) La compagnie fournira une assistance raisonnable au Syndicat et à l'employé qui cherche à obtenir ou à regagner sa désignation, incluant les raisons pour lesquelles l'employé n'a pas réussi ou a perdu la désignation.

20.14 Les parties conviennent que les "ententes de dernière chance" doivent être signées par un représentant ou le président de la Section locale 1976, ou une personne désignée.

ARTICLE 21 – PRIME D'ASSURANCE

21.01

- (a) L'Employeur doit cotiser au régime de prestations du Syndicat des Métallos (le « Régime ») pour chaque employé et pour chaque période de paie, selon les montants indiqués ci-dessous, plus les taxes de vente applicables selon la loi ontarienne, par heure rémunérée :

Le 1 ^{er} cycle complet suivant la ratification	2,11 \$ par heure (augmentation de 0.05 \$)
Le 1 ^{er} cycle complet suivant le 1 ^{er} avril 2023	2,16 \$ par heure (augmentation de 0.05 \$)
Le 1 ^{er} cycle complet suivant 1 ^{er} avril 2024	2,26 \$ par heure (augmentation de 0.10 \$)

REMARQUE : Il est entendu que le Syndicat a mis en place un régime d'invalidité de longue durée pour tous les employés à temps plein.

L'expression « heures rémunérées » désigne les heures normales pour lesquelles l'employé perçoit un salaire et elle comprend, sans limiter la généralité de ce qui précède, l'indemnité de congé et les heures pendant lesquelles l'employé est absent pour affaires syndicales autorisées et toute autre

absence autorisée. La rémunération des heures supplémentaires et des jours fériés (chômés) est exclue.

(c) Les cotisations au Régime seront effectuées pour les employés qui sont en congé des types suivants :

- indemnités d'accident du travail
- indemnité hebdomadaire ou d'une autre forme de maintien du salaire
- un congé médical, jusqu'à un maximum de 26 semaines
- un congé protégé par le Code canadien du travail, par exemple un congé de maternité

à un taux équivalent de quarante (40) heures par semaine, pour chaque semaine durant laquelle l'employé est en tel congé. Pour les employés qui ne travaillent pas régulièrement le même nombre d'heures par semaine, les cotisations seront établies en utilisant la moyenne des heures travaillées au cours des treize (13) semaines précédant la semaine où l'employé a commencé le congé. Les versements seront proportionnels si l'employé est en congé pendant moins d'une (1) semaine.

Si un employé est mis à pied, les cotisations au Régime doivent être poursuivies au taux équivalent des heures travaillées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine jusqu'à la fin du mois de la mise à pied. Pour les employés qui ne travaillent pas régulièrement le même nombre d'heures par semaine, les cotisations seront établies en utilisant la moyenne des heures travaillées au cours des treize (13) semaines précédant la semaine où l'employé a été mis à pied.

(c) L'Employeur doit faire en sorte que les cotisations parviennent au Régime au plus tard le 15^e jour du mois suivant le mois où les cotisations ont été prélevées.

(d) Si le montant total des cotisations payables ne parvient pas au Régime à la date indiquée au paragraphe (c) ci-dessus, l'Employeur est seul responsable de toutes les prestations que le Régime aurait versées aux employés si les cotisations étaient parvenues dans les délais. En outre, l'Employeur sera également tenu de verser les arriérés de cotisations au Régime.

(e) L'Employeur accepte de fournir régulièrement à l'administrateur du Régime tous les renseignements dont il a raisonnablement besoin pour enregistrer et traiter correctement les prestations.

Pour plus de précision, les renseignements nécessaires pour chaque employé sont les suivants :

1. Nom
2. Adresse
3. Date de naissance
4. Date d'embauche
5. Numéro d'assurance sociale
6. Heures rémunérées
7. Montant du versement par employé
8. Date de départ
9. Date de retraite
10. Date de décès
11. Sexe
12. Désignation de l'employé comme temps plein ou temps partiel selon le cas.

- (f) L'Employeur convient qu'un employé nommé fiduciaire du Régime par le Syndicat a le droit d'assister à quatre réunions du Régime au cours d'une année civile, pendant les heures de travail, et qu'il sera rémunéré et accumulera son ancienneté malgré son absence au travail pour ce motif.
- 21.02** L'Employeur convient de payer une somme équivalente à 10 \$ par année par employé à la « Steelworkers Lifeline » qui fournit un programme d'aide à ses employés.
- 21.03** Si le Syndicat décide de bonifier le régime actuel d'avantages sociaux payé par les employés, l'Employeur, à la demande du Syndicat, procèdera aux déductions et remises additionnelles au Régime.

ARTICLE 22 – AFFICHAGE DES AVIS

- 22.01** L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un babillard vitré et verrouillé sur lequel le Syndicat peut afficher les avis relatifs à ses élections, réunions et fonctions sociales, ce babillard doit être situé dans un endroit visible et accessible par les syndiqués. Un avis ne peut être affiché que s'il est signé par un représentant syndical autorisé. Six (6) fois par an, le Syndicat peut demander à l'Employeur de joindre au talon de chèque de paie des employés une feuille pliée contenant des renseignements convenus d'un commun accord et destinés aux membres du Syndicat.
- 22.02** L'Employeur installera une boîte aux lettres ou un passe-lettre pour le Syndicat dans un endroit facilement accessible du lieu de travail.

ARTICLE 23 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 23.01** Le comité mixte des relations de travail sera composé d'au moins deux (2) membres désignés par l'Employeur et d'au moins deux (2) membres désignés par le Syndicat, dont l'un deux sera le président de l'unité. Un permanent syndical et/ou un représentant du syndicat local peut aussi assister aux rencontres du comité.
- 23.02** Ce comité a les fonctions suivantes :
- (a) Établir de bonnes relations entre le Syndicat et l'Employeur en examinant les problèmes d'intérêt commun qui concernent l'ensemble ou une partie des employés membres de l'unité de négociation.
 - (b) Émettre des recommandations aux parties.
- 23.03** Le comité prévu dans le présent article doit se réunir une fois (1) par mois à une date fixée d'un commun accord entre les représentants désignés à cet effet par les parties.
- 23.04** Un procès-verbal de ces réunions sera produit et affiché.

ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 24.01** **Protection juridique**

Un employé accusé, mais reconnu non coupable d'une infraction pénale ou criminelle en raison des actes commis dans l'exercice de bonne foi de ses fonctions doit être indemnisé par l'Employeur pour les frais légaux, nécessaires et raisonnables, engagés pour sa défense.

- 24.02** Nonobstant l'article 24.01, l'Employeur peut refuser le paiement par ailleurs exigé par l'article 24.01, si les actes de l'employé desquels les accusations sont survenues sont équivalents à un manquement grossier à ses devoirs ou à un abus de ses pouvoirs en tant qu'agent de sécurité, commis délibérément ou par négligence.
- 24.03** Lorsqu'un employé est la partie défenderesse dans une action civile en dommages-intérêts en raison d'actes commis dans l'accomplissement de bonne foi de ses devoirs, l'employé doit être indemnisé par l'Employeur pour les frais de justice nécessaires et raisonnables engagés pour sa défense ; toutefois, si l'Employeur est également poursuivi relativement à la même affaire, l'employé apportera toute l'assistance et la coopération raisonnables à l'Employeur dans sa défense. En outre, en l'absence d'un réel et substantiel conflit d'intérêts entre l'Employeur et l'employé dans le litige, l'employé accepte, si l'Employeur le lui demande, d'être représenté par un avocat choisi par l'Employeur, et qui peut être le même avocat qui représente l'Employeur dans le litige. Il est également entendu et convenu que, si l'employé n'est pas tenu de verser personnellement des dommages ni de contribuer à un fonds de règlement des différends lorsque l'employé et l'Employeur sont représentés par le même avocat, l'Employeur aura le droit de facturer leur avocat commun de toutes les questions relatives au litige, incluant le règlement du litige ou le compromis relatif à celui-ci.
- 24.04** Sous réserve de l'article 24.03 ci-dessus, un employé qui souhaite retenir les services d'un avocat particulier pour le représenter et être indemnisé en vertu de cet article doit :
- (a) avant d'engager l'avocat, ou dès que cela est raisonnablement possible par la suite, soumettre le nom et l'adresse de l'avocat à l'Employeur qui donnera son approbation, laquelle ne peut être refusée de manière déraisonnable, et
 - (b) si l'Employeur le demande, charger l'avocat de rendre compte par écrit, au besoin, et
 - (c) concernant l'avocat qui représente un employé relativement à une infraction pénale ou criminelle selon les modalités décrites à l'alinéa 24.01, la présentation des comptes intermédiaires n'oblige pas l'Employeur à acquitter ces comptes jusqu'à ce qu'il ne soit finalement déterminé que l'employé n'a pas été déclaré coupable de l'infraction pénale ou criminelle dont il était accusé.
- 24.05** Pour plus de clarté, un employé n'est pas indemnisé pour les frais de justice résultant des griefs ou plaintes découlant de la présente convention collective ; ou pour les actes ou omissions commis à titre de simple citoyen.

ARTICLE 25 – FORMATION ET ÉQUIPEMENT

- 25.01** Conscient de la spécificité du travail effectué dans les installations, l'Employeur doit offrir un programme de formation complet à tous les employés. L'Employeur convient qu'aucune fonction des employés ne doit être remplie tant que la formation adéquate n'a pas été dispensée et que l'équipement approprié n'a pas été fourni, sauf en ce qui concerne la formation particulière en cours d'emploi. Il est expressément convenu que les parties doivent se réunir dans les trente (30) jours suivants la signature de la convention collective pour discuter des besoins, des exigences, des installations et de toutes les questions nécessaires pour s'assurer de la conformité à cette disposition

et aux règlements de l'ACSTA.

25.02 Toute la formation et les essais des employés doivent se dérouler pendant le temps de travail rémunéré. Tous les temps et frais de déplacement sont à la charge de l'Employeur.

GÉNÉRALITÉS

25.03 La Compagnie accepte de payer aux employés les sommes dues, autre que la paie régulière, par voie de transfert bancaire au compte de l'employé, sans frais pour l'employé.

25.04 La Compagnie accepte de payer 50% des coûts d'impression des Conventions collectives. La Compagnie accepte que chaque employé ait droit à une Convention collective, plus vingt (20) copies pour chaque aéroport remises à la section locale appropriée.

25.05 Dans l'éventualité où, à l'avenir, l'Employeur serait tenu de façon contractuelle par ses clients de payer une prime aux employés qui ont obtenu une désignation NPS, EDX, CTX ou autre, la Compagnie octroiera toutes sommes reçues de ses clients pour le paiement de telles primes aux employés qui se sont qualifiés pour ces tâches. Il n'y a aucune garantie que de telles primes soient introduites et la Compagnie considère actuellement qu'elles ne le seront pas.

25.06 Dans l'éventualité où la Compagnie exige l'utilisation de nouvelles méthodes ou équipements qui dépassent les compétences des employés en contexte de la présente méthode d'opération, la Compagnie fournira la formation nécessaire aux employés afin d'acquérir les compétences requises. Les employés ne perdront aucun salaire pendant cette période de formation, et il n'y aura aucune réduction de salaire liée à la nouvelle affectation.

ARTICLE 26- RÉGIME DE RETRAITE POUR LES MEMBRES DES MÉTALLOS

26.01 L'Employeur contribuera au régime de retraite pour les membres des Métallos (Le Régime) un montant fixe de quatre (4) pour cent du total des gains pour chaque employé, à chaque période de paie. Les employés doivent contribuer un montant égal de quatre (4) pour cent du total des gains au régime. Les cotisations de retraite commencent lorsqu'un employé a atteint le niveau 3 ou douze (12) mois de service, selon la première éventualité.

À partir du 1^{er} avril 2024, les montants de contribution égale augmenteront à 4.5%

26.02 Aux fins du régime de retraite seulement, l'expression « total des gains » signifie toutes les sommes qu'un employé gagne, y compris le salaire de vacances, les jours fériés, les bonis VRSC, le rajustement du coût de la vie et les libérations syndicales approuvées.

26.03 Lorsqu'un employé est en congé selon la liste ci-bas, l'employeur informera l'employé qu'il continuera ses contributions au fonds de pension de leur part, et versera la partie de l'employé, à condition que l'employé fasse le nécessaire pour remettre sa partie des contributions à l'employeur, au début du congé.

- indemnités d'accident du travail
- indemnité hebdomadaire ou d'une autre forme de maintien du salaire
- un congé médical, jusqu'à un maximum de 26 semaines
- un congé protégé par le Code canadien du travail, par exemple un congé de maternité

Les contributions seront versées à un taux égal aux heures hebdomadaires régulières travaillées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine, pour chaque semaine du congé. Pour les employés qui ne travaillent pas les mêmes heures chaque semaine, les contributions seront versées selon leurs heures moyennes travaillées au cours des 13 semaines précédant la semaine du début du congé. Les paiements au prorata seront versés lorsqu'un employé est en congé pour moins d'une semaine.

- 26.04** Nonobstant le paragraphe 1 de cet article, les cotisations de retraite ne sont pas payables pour les employés en période d'essai.
- 26.05** Le Syndicat accepte qu'au lieu de faire ses contributions au régime tel que décrit dans cet article, l'Employeur ne soit pas obligé de contribuer aux coûts des protections offertes par le régime ni qu'il ne soit responsable de fournir de telles protections. L'Employeur accepte que l'obligation de faire des contributions comprenne le paiement d'un intérêt raisonnable, le paiement de dommages liquidés raisonnables et le paiement de coûts raisonnables si l'employeur fait défaut de paiement de ses cotisations.
- 26.06** Le Syndicat et l'Employeur sont d'accord et s'entendent que selon les lois et règlements en vigueur régissant les régimes de retraite, l'Employeur n'est pas tenu de financer un quelconque déficit du régime, mais est requis de contribuer ce montant selon les dispositions de la Convention collective en vigueur entre les parties.
- 26.07** Les cotisations devront être remises au Régime par l'Employeur dans les quinze (15) jours civils suivant la fin du mois au cours duquel la période de paie se termine.
- 26.08** L'Employeur accepte de fournir au régime, de façon ponctuelle, les informations particulières dont l'Administrateur a raisonnablement besoin pour enregistrer et traiter les cotisations et les prestations de retraite, y compris les informations requises par la loi sur les régimes de retraite et la loi de l'impôt sur le revenu.

L'Employeur accepte de fournir à l'Administrateur du Régime de façon ponctuelle, tous les avis de nouvelle embauche, de fin d'emploi et de retraite.

Précisément, l'information requise pour chaque employé est la suivante :

- i) À fournir pour chaque employé au début de la participation :

Date d'embauche
Date de naissance
Date de début de contribution
Adresse
Numéro d'assurance sociale

- ii) À fournir pour chaque participant au régime, à chaque remise de cotisations :

Nom
Numéro d'assurance sociale
Montant de la remise
Total des gains

- iii) À fournir la première fois et lors d'un changement de statut :

Adresse complète telle que fournie à l'Employeur
Date de début d'emploi (MMJJAA)
Date de fin d'emploi (MMJJAA)
Date de retraite
Date de décès
Date de début de tout congé attendu à durer plus d'un mois
Sexe

iv) À fournir une fois par année après la fin de l'année – données sommaires en format électronique :

Nom
Numéro d'assurance sociale
Montant total cotisé au cours de l'année
Montant total des gains au cours de l'année

26.09 L'Employeur accepte de conclure une entente de participation, dont une copie apparaît ci-dessous, et qui doit correspondre aux dispositions de la Convention collective.

26.10 L'Employeur accepte qu'un employé qui peut être nommé par le Syndicat à titre de syndic ou de syndic suppléant du Régime soit autorisé à assister à trois (3) réunions du Régime au cours d'une année, pendant les heures de travail, et qu'il soit payé et acquiert de l'ancienneté sans considération de son absence du travail pour cette raison.

ARTICLE 27 – DURÉE

- 27.01** La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2022, sauf indication contraire, et elle conserve pleine force et effet jusqu'au 31 mars 2025. Par la suite, la convention continuera de lier les signataires de mois en mois, sauf si l'une des parties souhaite réviser la convention et envoie un avis de négocier écrit à l'autre partie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la présente convention ou toute autre date d'expiration successive établie mois après mois.
- 27.02** Une fois l'avis de négocier remis, le Syndicat et la Compagnie doivent entamer les négociations sans délai et les mener promptement et de bonne foi, sans omettre aucun effort raisonnable en vue de parvenir à un accord.
- 27.03** Les lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de cette Convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé cette convention en ce _____
jour de _____ 2023.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

GRILLE « A » (OTTAWA) SALAIRES

	Expiré	1 ^{er} avr 2022	COLA/VRSC inclusion première période de paie suivant la ratification	1 ^{er} avr 2023 montant forfaitaire versé lorsqu'atteint L3.2	1 ^{er} Oct 2023	1 ^{er} avr 2024
		1,00 \$ at L3.4	2,14 \$		\$1,00 \$ at L3.4	\$1,00 \$ at L3.4
Niveau 1 – Essai	19,30 \$	20,13 \$	22,27 \$		23,09 \$	23,92 \$
Niveau 3.1 0 – 2080 heures	21,95 \$	22,89 \$	25,03 \$		25,97 \$	26,91 \$
Niveau 3.2 2081 – 4160 heures	22,41 \$	23,37 \$	25,51 \$	1 200,00 \$	26,47 \$	27,43 \$
Niveau 3.3 4161 – 6240 heures	22,85 \$	23,83 \$	25,97 \$	1 200,00 \$	26,95 \$	27,93 \$
Niveau 3.4 6241 heures et plus	23,33 \$	24,33 \$	26,47 \$	1 200,00 \$	27,47 \$	28,47 \$

* Le montant rétroactif sera versé dans les 30 jours suivant la ratification à tous ceux qui sont employés le 31 décembre 2022. Tous ceux qui sont en congé le 31 décembre 2022 recevront le montant rétroactif dès leur retour au travail.

REMARQUES :

1. Tous les niveaux, toutes les tâches et la formation seront certifiés par l'ACSTA et la progression sera établie d'après le nombre d'heures qu'un agent de contrôle aura été employé à titre de PBS.
2. La progression entre les niveaux 3.1 – 3.4 est telle qu'indiquée au tableau ci-dessus. Chaque niveau sera atteint après avoir travaillé 2080 heures. Les vacances prises en accord avec la Convention collective sont incluses dans ce calcul.
3. **Montant forfaitaire**

De plus, un montant forfaitaire de 1 200 \$ est payable à tous les employés à l'emploi à partir du 31 décembre 2022 selon les conditions ci-bas :

- Si l'employé est au niveau 3.2 ou plus élevé à partir du 1 avril 2023, il recevra le montant forfaitaire à la première période de paie suivant le 1 avril 2023.
- Si l'employé est à un niveau inférieur à 3.2 à partir du 1 avril 2023, il recevra le montant forfaitaire à la première période de paie après avoir atteint le niveau 3.2.
- Les employés en congé à partir du 1 avril 2023 recevront le montant forfaitaire à leur

retour au travail, ou au moment d'atteindre le niveau 3.2, selon la date plus tard.

4. COLA et VRSC

Les versements mensuels de COLA et VRSC sont ajoutés au salaire de base en ajoutant 2,14 \$ au taux de base à tous les niveaux selon la grille, en vigueur à partir de la première période de paie suivant la ratification. Le dernier versement mensuel de COLA/VRSC sera fait selon l'horaire de paiement établi, en fonction du travail accompli au cours de la période précédant l'ajout du 2,14 \$.

Prime de poste d'horaire brisé (PPHB):

Établi pour la durée du contrat. Les employés qui travaillent actuellement selon un horaire brisé et qui accomplissent les deux quarts de travail au cours d'une même journée recevront une prime équivalente à une (1) heure au taux régulier de l'employé pour chaque jour où ils travaillent les deux quarts brisés prévus. La PPHB s'applique à tous les aéroports où les employés travaillent selon des horaires brisés.

GRILLE « B » (OTTAWA)

Rémunération des Chefs d'équipe de formation et des anciens Chefs de point de contrôle, les chefs d'équipe de formation ainsi que les Chefs d'équipe qui étaient dans la catégorie de Chef de point de contrôle le 1^{er} novembre 2011 seront payés au taux horaire équivalent au taux horaire maximal des agents de contrôle plus 12,5%, tel qu'indiqué ci-dessous. Les chefs d'équipe de formation formeront une catégorie à part pour ce qui est de l'affichage des postes et des dispositions sur l'ancienneté de cette entente.

Expiré	01-avr-22	Première période de paie suivant la ratification	01-avr-23- Montant forfaitaire	01-oct-23	01-avr-24
26,24 \$	27,37 \$	29,78 \$	1 200,00 \$	30,90 \$	32,03 \$

LETTRÉ D'ENTENTE # 1 - FORMATION

La Compagnie offrira des possibilités de formation par ordre d'ancienneté. Reconnaisant que les règles et règlements opérationnels de l'ACSTA, tels que la nécessité d'avoir du personnel disponible au travail détenant certaines qualifications, la Compagnie pourra passer outre aux règles d'ancienneté lorsqu'elle établira de bonne foi que la situation de travail le requiert.

Le président d'unité sera avisé s'il est nécessaire de passer outre aux règles d'ancienneté lorsque de la formation sera offerte.

LETTRÉ D'ENTENTE # 2 - FORMATION EN SÉCURITÉ CONCERNANT LES RAYONNEMENTS

La Compagnie accepte de faire tous les efforts raisonnables pour présenter dans les aéroports le programme de formation en sécurité sur les rayons X produits par l'institut de radioprotection du Canada pourvu que

tous les coûts associés soient remboursés par l'ACSTA. De plus, il est entendu que le temps passé dans un atelier de formation sera considéré comme du temps travaillé pour lequel l'employé sera payé en accord avec cette convention.

LETTRE D'ENTENTE # 3 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Préambule

Les parties s'entendent que la procédure d'arbitrage accéléré a pour but le règlement rapide et juste des conflits. Ce processus sera utilisé lorsque le grief ne requiert pas de décision complexe ou établissant un précédent dans les relations entre les parties et n'occasionnera pas de longues auditions. Les parties doivent s'entendre par écrit avant de soumettre le grief à ce processus. Tout grief qui n'est pas traité par le processus accéléré le sera par la procédure régulière.

.01 (a) La date de l'audition sera fixée le plus tôt possible suivant le dépôt pour arbitrage. Les parties choisiront un arbitre qui offre des dates d'audition rapides.

.01 (b) Dans un délai d'un mois après la ratification, les parties soumettront une liste d'arbitres convenant au processus d'arbitrage accéléré.

.03 (a) L'audition sera informelle.

.03 (b) Les parties doivent soumettre un mémoire écrit à l'arbitre, dont une copie à l'autre partie. Ce mémoire sera remis au moins cinq jours ouvrables avant l'audition. Le mémoire inclura :

- Un résumé des faits, incluant toute déclaration de témoins
- Une liste de documents sur lesquels la partie se fiera
- Une déclaration du litige
- Le recours demandé
- Le ou les argument(s) juridique(s) en soutien de la position de la partie, incluant les références aux autorités pertinentes.

.03 (c) Il n'y aura pas de règles de preuve formelles.

.03 (d) Avant l'audition, les parties détermineront, si possible, quels sont les points significatifs en litige et s'efforceront de proposeront un énoncé des faits sur lesquels ils s'entendent.

.03 (e) L'arbitre aura le devoir de s'assurer que toutes les preuves et les considérations lui sont présentées par les représentants des parties. Dans tous les cas, il devra s'assurer que l'audition soit juste.

.03 (f) Toutes les présentations devront être brèves et concises et devront inclure un énoncé complet en ouverture. Les parties s'entendent pour limiter l'utilisation de témoins experts au cours de leur présentation.

.03 (g) Lorsque jugé opportun, les parties peuvent regrouper plusieurs griefs afin d'avoir plus d'un grief d'entendu au cours d'une même journée d'audition.

.03 (h) L'arbitre devra rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours civils suivant la date de l'audition. La décision sera prise sur la base des faits présentés à l'audition par les parties, et devra inclure une brève explication écrite pour étayer la décision prise.

.04 (a) Les griefs soumis au processus d'arbitrage accéléré doivent être limités aux cas ne soulevant pas de nouvelles questions et qui sont d'une complexité ou d'une portée contractuelle limitée.

.04 (b) En vertu de cette procédure d'arbitrage accéléré, l'Arbitre a la même autorité que celle accordée à l'Arbitre en vertu de l'article 9.03 de cette Entente.

.04 (c) Le Syndicat et la Compagnie seront responsables chacun de 50% des frais et dépenses payables à l'Arbitre. La Compagnie et le Syndicat conviennent que les frais et dépenses de l'Arbitre seront tels que raisonnablement exigés par celui-ci.

.04 (d) Toutes les décisions de l'arbitre seront limitées dans leur application au seul cas soumis et seront sous toutes réserves, sans aveu de responsabilité. Ces décisions ne créeront pas de précédent et ne pourront être utilisées par aucune des parties à moins d'un commun accord quant à leur utilité à l'avenir pour obtenir un règlement dans une cause subséquente d'arbitrage accéléré.

LETTRE D'ENTENTE # 4 – MESURES INCITATIVES

Avant d'introduire tout projet de mesures incitatives chapeauté par L'ACSTA, l'Employeur rencontrera le Syndicat pour discuter du projet et soumettra l'information écrite au Syndicat. L'Employeur considérera tout commentaire fait par le Syndicat quant à la conception ou la gestion du projet.

LETTRE D'ENTENTE # 5 – PRÉCISIONS SUR LE CONGÉ ANNUEL

ADMISSIBILITÉ ET CALCUL DE LA PAIE DE VACANCES

Les parties acceptent que l'année de référence pour les vacances soit du 1^{er} janvier au 31 décembre chaque année.

Lorsqu'un employé atteint le nombre d'années de service nécessaire le qualifiant pour une augmentation du temps de congé et de paie de vacances, l'augmentation lui sera octroyée l'année suivante. La paie de vacances de l'année suivante sera calculée en fonction du pourcentage d'augmentation des gains pour l'année entière au cours de laquelle l'employé est devenu admissible.

Par exemple :

Un employé est embauché le 25 janvier 2023. Le congé annuel augmente à 15 jours et 6% après 4 ans de service, c.-à-d. le 25 janvier 2027. Lors de la période de planification des congés en 2028 (1^{er} janvier 2028 au 31 décembre 2028), l'employé aura droit à 15 jours de congé annuel. La paie de vacances sera calculée à 6% des gains du 1^{er} janvier au 31 décembre 2027.

LETTRE D'ENTENTE # 6

CONTRÔLE DE SÉCURITÉ GARDAWORLD

11 février 2013

M. David Lipton

Permanent syndical

Syndicat des Métallos

2285 boul. St-Laurent, Unité D-11

Ottawa ON K1G 4Z7

Monsieur Lipton,

Tel que discuté lors des négociations en 2012, la Compagnie fournira au Syndicat l'utilisation d'un espace dans la cafétéria du sous-sol pour l'entreposage sécurisé d'informations confidentielles du Syndicat. Le Syndicat fournira le mobilier nécessaire à cet effet.

Au cours des négociations de 2015 pour le renouvellement de la Convention collective, les parties ont discuté du besoin d'améliorer les installations de cafétéria et des casiers des employés de la Compagnie.

La Compagnie s'engage à maintenir ses efforts pour trouver rapidement des solutions pratiques aux problèmes qui pourraient survenir et communiquera avec le président d'unité ou son représentant à cet effet.

Par :

CONTRÔLE DE SÉCURITÉ GARDAWORLD

LETTRE D'ENTENTE # 7 – REMISES AU RÉGIME D'ASSURANCE

1. La Compagnie fournira l'information requise par l'article 25.02(c) aux administrateurs du Régime d'assurance au plus tard le 15 du mois, pour le mois de travail précédent ;
2. La Compagnie remettra les primes d'assurance au plus tard le 25 du mois, pour le mois de travail précédent ;
3. La Compagnie déterminera la date limite de transmission de la paie pour chaque mois de travail et basera la transmission de l'information requise au paragraphe 1 ci-dessus selon ces dates. La Compagnie avisera la Section locale et l'administrateur du Régime de la date limite de chaque mois.

LETTRE D'ENTENTE # 8 – ABSENTÉISME

Le Syndicat s'engage à rencontrer l'Employeur chaque mois pour étudier les tendances et les statistiques relatives à l'absentéisme.

LETTRE D'ENTENTE #9 – LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL ET L'EFFET DE LA VIOLENCE DOMESTIQUE SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

La santé mentale au travail :

Les parties reconnaissent que la santé mentale peut être la cause d'invalidité. L'Association canadienne des normes (Groupe CSA) a produit un guide de normes volontaires pour la promotion de la santé mentale dans les milieux de travail, et ces normes sont endossées par Santé Canada. L'Employeur est au courant de ces normes.

L'Employeur convient que le sujet des mesures à mettre en place afin d'adresser ces normes est un sujet approprié à discuter selon l'article 23.

L'employeur reconnaît que le retour au travail d'un employé qui est invalide pour des raisons de santé mentale est un objectif souhaitable en général.

L'effet de la violence domestique sur le milieu du travail :

Les parties conviennent que la violence domestique n'est pas nécessairement un sujet privé et qu'elle peut avoir un effet considérable sur les lieux de travail.

L'Employeur convient que le sujet des mesures à mettre en place afin d'adresser la violence domestique touchant le milieu du travail est un sujet approprié à discuter selon l'article 23.

Sujet aux circonstances particulières, la Compagnie peut donner accès aux crédits de congé selon la convention collective, ou un congé sans rémunération, aux employés qui sont victimes de violence domestique, afin de déménager, prendre soin des enfants, rendez-vous chez un avocat, et autre temps nécessaire relatif à la violence domestique. L'employeur peut demander des preuves du besoin.

L'Employeur assurera que les mesures appropriées sont mises en place afin de protéger les travailleurs de la violence domestique touchant le milieu du travail, tel qu'exigé par le *Code canadien du travail*.

LETTRE D'ENTENTE #10 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LISTE D'APPEL

Au cours des négociations en 2022, les parties ont discuté la procédure pour l'attribution des heures supplémentaires dans l'article 14.12, ainsi que la liste d'appel dans l'article 14.15. La compagnie convient que ces articles seront pleinement mis en place à la ratification de cette entente, et convient de se réunir avec le syndicat pour discuter tout sujet relié à la mise en place de ces dispositions.

LETTRE D'ENTENTE #11 – RÉUNION DE HAUT NIVEAU

L'employeur et le syndicat conviennent de tenir une réunion de haut niveau sur une base annuelle afin de discuter les enjeux et de trouver des solutions. L'ordre du jour sera communiqué entre le délégué en chef pour l'industrie aérienne de la Section locale 1976 et le gérant régional, administration, au moins une semaine avant la réunion. Les participants seront les personnes mentionnées ci-haut, ainsi que le directeur régional, Aviation Central et le président d'unité et le secrétaire archiviste. Le permanent syndical du district 6 peut aussi assister à la demande de l'une ou l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE #12 – RELEVÉ D'EMPLOI

Au cours des négociations en 2022, les parties ont discuté l'importance de fournir les relevés d'emploi dans un délai raisonnable. L'employeur s'engage à fournir les relevés d'emploi de façon ponctuelle, au plus tard le maximum délai selon la Loi sur l'assurance-emploi.

LETTRE D'ENTENTE #13 - Protocole d'entente : Congé de maladie et congé personnel

GardaWorld Security Screening Inc. (YOW) (l'Employer)

et

Le syndicat des Métallos (le syndicat)

En raison de l'augmentation des exigences minimum de congé de maladie selon le Code canadien du travail (le Code) effectué par le gouvernement du Canada, et suite à l'entente convenue au cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'entente suivante a été convenue entre les parties :

Section 1: Dispositions générales

1. Toute disposition courant au sujet du congé de maladie et/ou de congé personnel dans la convention collective restera en place jusqu'au 28 février 2023 inclusivement. À partir du 1^{er} mars 2023, l'article 17.06 sera retiré et remplacé par les dispositions décrites dans le présent protocole d'entente.
2. Toutes les heures restantes dans la banque d'un individu à partir du 28 février 2023 seront automatiquement transférées à la nouvelle banque de congé de maladie pour le 1^{er} mars 2023, et seront converties en tranches de jours complets, avec huit (8) heures équivalentes à un (1) jour. Si l'employé ne possède pas assez d'heures équivalentes à un jour, les heures seront payées à l'employé à son taux de paie régulier. Par exemple, si un employé a 27 heures accumulées dans sa banque de maladie le 28 février 2023, les heures seront converties à 2 jours (3 X 8 heures = 24 heures), et les 3 heures restantes seront payées à l'employé à son taux horaire régulier.
3. L'année pour les nouvelles banques de congé médical/de maladie et de congé personnel sera du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile, à partir du 1^{er} janvier 2024. Les banques seront renouvelées selon les dispositions de la présente entente. L'année de transition sera du 1^{er} mars 2023 au 31 décembre 2023.
4. Le congé médical/de maladie sera une (1) banque de jours. Le congé personnel sera une banque de jours complètement à part. Ces deux banques seront indiquées sur le talon de paie de l'employé ou par d'autres moyens numérisés (ex. le « portail »).

Section 2: Dispositions de congé personnel (en vigueur le 1er mars 2023)

1. À partir du 1er mars 2023, les employés actifs temps-plein, temps partiel et précertifié seront éligibles pour le congé personnel.
2. L'employé qui a trois (3) mois de service continu à droit à jusqu'à trois (3) jours de congé payé et un autre deux (2) jours non payé, en tant que congé personnel, par année civile pour :
 - s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir ;
 - s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans ;
 - gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille ;
 - assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la Loi sur la citoyenneté ; et
 - gérer toute autre situation prévue par règlement.

3. Toutes les journées de congés personnels doivent être prises en tranches de jours complets. Si un employé doit quitter le travail pour une des raisons décrites pour le congé personnel, il recevra la paie pour le restant de son quart de travail si éligible, cependant une journée entière sera déduite de sa banque de congés personnels. Pour clarifier, le maximum versé sera la balance de son quart de travail.
4. Les jours de congé personnel peuvent être utilisés en tranches d'un jour simple ou de plusieurs jours.
5. La durée d'un « jour » sera définie ainsi : le paiement sera équivalent au quart de travail tel que sélectionné au cours de l'offre de quarts de travail, au moment de l'absence.
6. Les employés doivent faire les demandes de congés personnels selon la pratique locale courante (notification à GardaWorld ROC) et l'usage des congés personnels ou de maladie sera en fonction des renseignements fournis.
7. L'employeur peut demander à l'employé qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé.
8. La banque de congé personnel sera renouvelée chaque janvier d'une année civile et ne sera pas reporté à l'année prochaine.
9. Les heures en banque ne sont pas éligibles à être payés dans le cas où elles ne sont pas utilisées. La banque de congés personnels ne dépassera pas cinq (5) jours dans une année civile, peu importe si les jours sont payés ou non payés.
10. Dans le cas d'un changement au Code canadien du travail, le syndicat et la compagnie conviennent de se réunir pour modifier ces dispositions, à condition que le nombre total de jours de congé personnel payés et de jours de congé médical payés ne soit pas diminué.

Section 3: Congé médical/maladie (en vigueur le 1er mars 2023)

Employés temps plein et temps partiel :

1. Le congé médical/ de maladie sera une banque de jours séparée de la banque de congé personnel. Le congé médical/de maladie peut être utilisé pour les raisons suivantes :
 - maladie ou blessure;
 - d'un don d'organes ou de tissus ;
 - des rendez-vous médicaux pendant les heures de travail ;
 - la mise en quarantaine.
2. La durée d'un « jour » sera définie ainsi : le paiement sera équivalent au quart de travail tel que sélectionné au cours de l'offre de quarts de travail, au moment de l'absence.
3. Un employé qui a travaillé pour la compagnie pour plus de trente (30) jours à partir de janvier chaque année, sera crédité dix (10) jours de congé médical/de maladie payés dans sa banque, à condition qu'il soit « actif ». Durant l'année de transition, le nombre total de jours sera neuf (9), qui sera crédité le 1^{er} mars 2023, en plus des jours déjà dans la banque à cette date.
4. Lorsqu'un employé est inactif et a reçu l'approbation pour un congé législatif ou un congé personnel non payé, ils continueront à accumuler des congés médicaux/de maladie, selon le Code canadien du travail.

5. Si un employé est embauché après le 1^{er} janvier de l'année, pour la première année d'emploi ils seront sujets aux dispositions du Code canadien du travail quant à l'admissibilité et l'accumulation. Après 30 jours d'emploi, trois (3) jours de maladie payés seront crédités à sa banque. Pour chaque mois d'emploi suivant, un jour de maladie payé sera crédité, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année.

Employés en période d'essai :

6. Les employés en période d'essai auront accès au suivant :
 - À condition que l'employé soit actif, il accumulera le congé médical/de maladie après avoir complété une période d'essai de 30 jours d'emploi continu avec la compagnie.
 - Après avoir terminé la période d'éligibilité initiale de 30 jours, il accumule ses 3 premiers jours de congé payé pour raisons médicales.
 - Après avoir accumulé les premiers trois jours, il accumulera 1 jour de plus au début de chaque mois après avoir complété 1 mois d'emploi continu, jusqu'à un maximum de 10 jours par année.
 - Les jours de congé payé non utilisés au cours de l'année seront crédités au début du Nouvel An, jusqu'à un maximum de 10 jours. Ce report sera comptabilisé dans le maximum de 10 jours qu'un employé peut acquérir au cours de l'année suivante.

Résumé général congés de maladie

7. La durée d'un « jour » sera définie ainsi : le paiement sera équivalent au quart de travail tel que sélectionné au cours de l'offre de quarts de travail, au moment de l'absence.
8. Toutes les journées de congés médicaux/de maladie doivent être pris en tranches d'un (1) jour complet. Si un employé doit quitter le travail pour une des raisons décrites pour le congé médical/de maladie, il recevra la paie pour le restant de son quart de travail si éligible, cependant une journée entière sera déduite de sa banque de congés médicaux/de maladie. Pour clarifier, le maximum versé sera la balance de son quart de travail.
9. À partir du 31 décembre de chaque année civile, si un employé a huit (8) jours ou plus de congé médical/de maladie restants dans sa banque, les jours en surplus seront versés à la première période de paie en janvier. Les jours seront versés au taux régulier. Les employés inactifs ne seront pas éligibles de recevoir le versement des jours en surplus, cependant les jours en surplus seront retenus dans leur banque jusqu'à la fin de l'année, après quoi ils seront versés s'ils ne sont pas utilisés.
10. Les jours de congé médical/de maladie peuvent être utilisés en tranches d'un jour simple ou de plusieurs jours.
11. Les employés doivent faire les demandes de congés médicaux/de maladie selon la pratique locale courante (notification à GardaWorld ROC) et l'usage des congés personnels ou de maladie sera en fonction des renseignements fournis.

Certificats médicaux

12. Pour tout congé médical/de maladie d'une durée de cinq (5) jours ou plus, il sera obligatoire de fournir des documents justificatifs en soutien du congé. L'article 17.02 sera modifié ainsi :

L'Employeur a le droit d'exiger un certificat médical attestant de la blessure ou de la maladie de l'employé si celui-ci est absent pendant cinq (5) quarts de travail consécutifs ou plus, ou s'il est absent pendant dix (10) jours ou plus d'une année civile, ou si l'employé a une histoire d'absentéisme. L'Employeur doit acquitter les frais encourus pour les certificats médicaux qu'il demande.

13. Dans le cas d'absentéisme répété ou évident, d'autres mesures pourraient être appliquées, à condition qu'elles se conforment à la convention collective et toute législation applicable.

Section 4: Conclusion

Ce protocole d'entente a été convenu entre les parties afin d'assurer l'application des modifications aux exigences minimums du Code canadien du travail. Cette entente remplace toute disposition présentement applicable dans la convention collective au sujet des congés de maladie et/ou personnels, en raison des dispositions plus élevées du Code canadien du travail.

À la fin d'emploi, aucun congé médical/de maladie non-utilisé sera versé à l'employé, sauf si le Code canadien du travail l'exige.

Il est entendu que le gouvernement fédéral peut modifier les règlements concernant le congé personnel et/ou le congé médical en tout temps. Dans le cas d'un changement, les parties conviennent de se réunir au moins trente (30) jours avant la mise en place du changement, pour discuter le développement d'une nouvelle entente, à condition que le nombre total de jours de congé personnel payés et de jours de congé médical payés ne soit pas diminué.