

LE LIEN DIRECT

Pour plus d'informations, contactez :

**Manny D'Souza
Kristopher Marzitelli**

27 février 2023

1-866-925-5952



DIRECT LINK

For more information, please contact:

**mdsouza@1976usw.ca
kristopher.marzitelli@1976usw.ca**

February 27, 2023

À TOUS LES MEMBRES DE LA SECTION LOCALE 1976, UNITÉ 613 : Garda Ottawa

Bonjour,

Le 8 et 9 février, nous avons rencontré Joe Burcul et Stefan Prahbu de la compagnie pour discuter les enjeux actuels et le progrès sur leur résolution. Voici un rapport :

1. Progrès sur la résolution des problèmes autour des congés de maladie – plusieurs membres n'ont pas eu le congé de maladie dont ils avaient le droit en 2022. Un grief de politique a été déposé. Nous avons convenu l'entente suivante :
 - La compagnie doit fournir plus d'informations au syndicat afin de calculer les écarts
 - Les ajustements seront faits et le problème devrait être réglé au mois de mars
 - Les membres touchés seront informés individuellement
2. Congés de maladie du Code canadien du travail et les jours personnels – nous avons rencontré la compagnie pour développer le langage pour les changements. Il est en pièce jointe et devrait être mis en place d'ici le 1^{er} mars 2023. Plus d'information suivra.
3. Erreurs de paie – Nous rencontrons la compagnie chaque semaine pour réviser les erreurs il y a du progrès. La compagnie révisé ses processus et essaie de déterminer la source des erreurs et de les réduire ou de les éliminer.
4. Avantages – nous avons récemment discuté quelques situations où la compagnie ne payait pas les primes et le membre n'avait pas d'accès aux avantages en conséquence. Ces problèmes ont été réglés sans délai. Nous travaillons présentement sur un audit pour récupérer les montants qui devaient être versés dans le régime par la compagnie et la compagnie s'est engagée de faire les corrections nécessaires.
5. Problèmes de primes incitatives – Il y avait plusieurs problèmes au sujet de la prime incitative de l'été. Il y a un processus pour régler les erreurs et la compagnie s'est engagé que tout employé qui répond aux critères pour la prime recevra le versement. Si la compagnie indique que les critères ne sont pas atteints, elle fournira la raison pour permettre à l'employé de répondre.
6. Discipline frivole – nous avons rappelé à la compagnie encore une fois que si un membre est observé en allant à l'encontre d'une règle, ceci doit être porté à son attention immédiatement, pas des jours ou des semaines plus tard.
7. Nouvelle convention collective – la rédaction est presque terminée et le document sera corrigé et traduit avant d'être fourni aux membres.

Nous voulons remercier tous les membres pour leur soutien et leur coopération en fournissant les informations nécessaires pour régler les problèmes.

En toute solidarité,

Kristopher Marzitelli- Kurtis McGibbon- David Lipton

ENTENTE DE PRINCIPE

Congés de maladie et congés personnels

Gardaworld Security Screening Inc. (YOW) (l'employeur)

et

Le Syndicat des Métallos (le syndicat)

En raison de l'augmentation mise en place par le gouvernement fédéral aux exigences minimums de congé de maladie tel que décrit dans le Code canadien du travail (le code), et suite à l'entente de principe convenue au cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'entente suivante a été convenue par les parties :

Section 1: Dispositions générales

1. Tout langage dans la convention collective au sujet des congés de maladie et/ou des congés personnels restera en place jusqu'au 28 février 2023. À partir du 1er mars 2023, l'article 17.06 sera retiré et remplacé par les dispositions énoncées dans cette entente de principe.
2. Toutes heures de maladie non utilisées restantes dans la banque d'un individu à partir du 28 février seront automatiquement transférées à la nouvelle banque de congés de maladie le 1er mars 2023, et seront converties en tranches de jours complets (huit (8) heures égalent un (1) jour). Si l'employé n'a pas assez d'heures pour combler un jour complet, les heures seront versées à l'employé, à son taux horaire régulier. Par exemple, si un employé a 27 heures accumulés dans la banque le 28 février 2023, les heures seront converties en 3 jours (3 X jours de 8 heures = 24 heures), et les heures restantes seront versées à l'employé à son taux horaire régulier.
3. L'année pour les nouvelles banques de congés pour raisons médicales/de maladie et les congés personnels sera du 1er janvier au 31 décembre de chaque année calendrier, à partir du 1er janvier 2024. Les banques seront renouvelées selon les dispositions de cette entente. L'année de transition sera du 1er mars 2023 au 31 décembre 2023.
4. La disposition de congés pour raisons médicales/de maladie est une (1) banque de jours. La disposition de congé personnel est une banque complètement à part. Les deux banques séparées seront indiquées sur le talon de paie de l'employé ou via d'autres moyens électroniques (exemple, 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 ou temps partiel, précertifiés, seront éligibles pour les congés personnels.
2. L'employé doit avoir trois (3) mois de service continu pour être éligible pour un maximum de trois (3) jours de congé payé et un autre deux (2) jours de congé sans solde, en congé personnel, par année civile pour :
 - effectuer les responsabilités liées à la santé ou les soins d'une membre de sa famille ;
 - effectuer les responsabilités liées à l'éducation d'une membre de sa famille de 18 ans ou moins ;
 - répondre à toute situation urgente concernant lui-même ou une membre de sa famille ;

- participer à sa cérémonie de citoyenneté sous la Loi sur la citoyenneté ; et
 - toute autre raison décrite dans le code.
3. Tous les congés personnels seront en tranches de jours complets. Si un employé doit quitter le travail pour une des raisons ci-haut pour un congé personnel, il recevra sa paie pour le restant de son quart si éligible, cependant un jour complet sera déduit de sa banque de congés personnels. Pour clarifier, le versement maximum sera la balance de son quart.
 4. Les congés personnels doivent être utilisés en tranches d'un jour ou de plusieurs jours complets.
 5. Pour clarifier, un « jour » sera égal au quart journalier, accordé lors de l'offre de quarts, au moment de l'absence.
 6. Les employés doivent faire leurs demandes de congé personnel en utilisant la méthode locale courante (avis envoyé à GardaWorld ROC) et le congé personnel ou de maladie sera accordé selon l'information fournie.
 7. La compagnie peut demander à un employé de fournir des documents justificatifs concernant les raisons pour le congé personnel.
 8. La banque de congé personnel sera renouvelée chaque janvier de l'année calendrier et ne sera pas reportée.
 9. Les congés personnels ne sont pas éligibles pour versement s'ils ne sont pas utilisés. La banque de congés personnels ne dépassera pas cinq (5) jours dans une année calendrier, peu importe s'ils sont avec ou sans solde.
 10. Dans le cas de modifications au Code canadien du travail, le syndicat et la compagnie se réuniront pour modifier ce langage, à condition que le nombre de congés personnels et de congés pour raisons médicales/de maladie avec solde ne sont pas diminués.

Section 3 : Congé pour raisons médicales/de maladie (en vigueur le 1er mars 2023)

Employés temps plein et temps partiel :

1. Le congé pour raisons médicales/de maladie sera définie comme une banque de jours séparée de la banque de congés personnels. Le congé pour raisons médicales/de maladie peut être utilisé pour une des raisons suivantes :
 - a) maladie ou blessure personnelle ;
 - b) don d'organes ou de tissus
 - c) visites médicales durant les heures de travail ; ou
 - d) quarantaine.
2. Un « jour » sera défini comme la longueur d'un quart, sélectionné lors de l'offre de quarts, au moment de l'absence.
3. Un employé qui est à l'emploi de la compagnie depuis plus de trente (30) jours à partir de janvier de chaque année, sera accordé dix (10) jours de congé pour raisons médicales/de maladie dans sa banque, à condition qu'il soit « actif ». Au cours de l'année de transition, le nombre de jours total sera neuf (9), qui seront crédités le 1^{er} mars 2023, en plus des autres jours déjà en banque à cette date.

4. Un employé qui est inactif et qui a eu l'approbation pour un congé législatif ou personnel sans solde aura le droit d'accumuler les congés médicaux selon le Code canadien du travail.
5. Dans le cas d'un employé qui est embauché après le 1er janvier de n'importe quelle année, pour la première année d'emploi son éligibilité et des droits d'accumulation seront ceux du Code canadien du travail. Suivant 30 jours d'emploi, trois (3) jours de congé de maladie avec solde seront crédités à sa banque. Pour chaque mois d'emploi suivant, un jour de congé de maladie avec solde sera crédité, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année.

Employés en période de probation :

6. Les employés en période de probation auront droit au suivant :
 - L'employé, à condition qu'il soit actif, accumulera les congés pour raisons médicales/de maladie avec solde après une période qualificative initiale de 30 jours de travail continu avec la compagnie.
 - Suivant la période qualificative initiale de 30 jours, il accumulera ses 3 premiers jours de congé pour raisons médicales/de maladie avec solde.
 - Après avoir accumulé ses premiers 3 jours, il accumulera 1 jour de plus au début de chaque mois suivant un mois de travail continu, jusqu'à un maximum de 10 jours par année.
 - Tout congé médical avec solde non utilisé par l'employé dans l'année sera crédité à l'employé au début du Nouvel An, à un maximum de 10 jours. Pour clarifier, les congés non utilisés compteront vers un maximum de 10 jours qui peuvent être accumulés au cours d'une année.

Résumé général des congés pour raisons médicales/de maladie

7. Un « jour » sera défini comme la longueur d'un quart, sélectionné lors de l'offre de quarts, au moment de l'absence.
8. Les congés pour raisons médicales/de maladie seront en tranches de jours complets. Si un employé doit quitter le travail pour une des raisons ci-haut pour un congé pour raisons médicales/de maladie, il recevra sa paie pour le restant de son quart si éligible, cependant un jour complet sera déduit de sa banque de congés personnels. Pour clarifier, le versement maximum sera la balance de son quart.
9. À partir du 31 décembre chaque année, si un employé a huit (8) jours ou plus de congés pour raisons médicales/de maladie restants en banque, les jours excédants huit seront versés le premier cycle de paie de janvier. Tous les jours excédants huit seront payés à leur taux horaire régulier. Les employés qui sont inactifs au moment du versement ne seront pas éligibles de recevoir le versement des jours en excès; cependant, les jours en excès seront tenus dans leur banque jusqu'à la fin de l'année, et seront versés à ce moment s'ils ne sont toujours pas utilisés.
10. Les congés personnels peuvent être utilisés en tranches d'un jour ou de plusieurs jours complets.
11. Les employés doivent faire leurs demandes de congé personnel en utilisant la méthode locale courante (avis envoyé à GardaWorld ROC) et le congé personnel ou de maladie sera accordé selon l'information fournie.

Notes médicales

12. Pour tout congé pour raisons médicales/de maladie de plus que cinq (5) jours, il sera obligatoire de fournir des documents justifiant le congé. L'article 17.02 sera modifié ainsi : L'employeur a le droit d'exiger un certificat médical justifiant la blessure ou la maladie de l'employé lorsque l'employé

est absent pour cinq (5) quarts de travail consécutifs ou plus, ou lorsqu'un employé est absent pour dix (10) jours ou plus dans l'année calendrier, ou dans le cas d'un problème d'absentéisme établi. L'employeur payera les frais pour tout certificat médical exigé.

13. Dans les cas d'absentéisme excessif ou répété, d'autres exigences peuvent être mises en place, à condition qu'ils soient en conformité avec la convention collective et toute législation applicable.

Section 4 : Conclusion

Cette entente de principe a été convenue entre les parties pour assurer les modifications minimums selon le Code canadien de travail et tout autre règlement. Cette entente remplace tout autre langage au sujet des congés pour raisons médicales/de maladie présentement appliquée dans la convention collective, en raison des dispositions supérieures du Code canadien du travail.

À la fin d'emploi, aucun congé pour raisons médicales/de maladie ni congé personnel ne sera versé à l'employé, à moins qu'exigé par le Code canadien du travail.

Reconnaissant que le gouvernement fédéral peut modifier les règlements de congé personnel et/ou de congé médical en tout temps, dans le cas de modifications, les parties conviennent de se réunir un minimum de trente (30) jours avant l'entrée en vigueur des changements pour discuter une nouvelle entente, à condition que le nombre de congés personnels et de congés pour raisons médicales/de maladie selon cette entente ne sont pas diminués.

Signé ce _____ jour de février 2023 :

GardaWorld Security Screening Inc. (YOW)

Syndicat des Métallos

GardaWorld Security Screening Inc. (YOW) (l'employeur)
et
Syndicat des Métallos (le syndicat)

Suj : Article 17.07- congés personnels

Selon la Section 206.6 du Code canadien du travail, les employés ont droit à cinq (5) jours de congé personnel par année civile dans les circonstances suivantes :

- Effectuer les responsabilités liées à la santé ou les soins d'une membre de sa famille ;
- Effectuer les responsabilités liées à l'éducation d'une membre de sa famille de 18 ans ou moins ;
- Répondre à toute situation urgente concernant lui-même ou une membre de sa famille ;
- Participer à sa cérémonie de citoyenneté sous la Loi sur la citoyenneté ; et
- Toute autre raison décrite dans le code.

Si les jours sont épuisés, l'employeur accordera, sur demande, jusqu'à trois (3) jours additionnels par année sans solde. Une demande avec justifications sera soumise à la personne désignée par la compagnie pour approbation. Si la demande est bien fondée et pour une des raisons énumérées ci-haut, la compagnie ne refusera pas de manière déraisonnable, à condition que la demande n'entraîne pas de couts additionnels pour la compagnie. L'employé fera l'effort raisonnable de trouver un remplacement.

Signé ce _____ jour de février 2023 :

_____ **GardaWorld Security Screening Inc. (YOW)**

_____ **Syndicat des Métallos**

ENTENTE DE PRINCIPE

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

et

Syndicat des Métallos (le syndicat)

Grief de congé de maladie #G-613-355-12

ATTENDU QUE le syndicat a déposé le présent grief, qui a été référé en arbitrage, pour obtenir les réparations pour les problèmes dans le calcul et le versement des congés de maladie en 2022 ;

ET ATTENDU QUE l'employeur et le syndicat ont convenu une entente sur ce sujet ;

LES PARTIES CONVIENNENT le suivant :

- i. L'employeur reconnaît qu'il y a eu des erreurs du système qui ont mené, dans certains cas, à un calcul erroné des droits de congé médical durant l'année calendrier 2022. Il est convenu que les erreurs ont débuté en décembre 2021.
- ii. Afin de résoudre le problème, l'employeur convient de se conformer à toute demande d'information raisonnable du syndicat. Les parties travailleront avec l'information afin de déterminer les montants dus aux employés pour les congés de maladie non payés, ou d'ajuster les montants reportés ou les versements, le cas échéant.
- iii. Les parties s'efforceront de compléter cette tâche avant le 1^{er} mars 2023.
- iv. Il est convenu que dans certains cas, la banque corrigée de congés de maladie de 2022 peut être dans le négatif en raison de congés payés lorsqu'il n'y avait pas assez d'heures en banque. Dans ces cas, de bonne foi la compagnie mettra le versement excédentaire à zéro.
- v. Les employés qui ont établi un cas valide pour un congé personnel selon les dispositions du code durant la période du 1^{er} janvier au 28 février 2023 seront payés pour tout congé couvert par le code.
- vi. La présente est en règlement intégral et définitif du grief de principe sur ce sujet, ainsi que tout autre grief individuel au sujet.

Signé ce _____ jour de février 2023 :

GardaWorld Security Screening Inc. (YOW)

Syndicat des Métallos