

CONVENTION COLLECTIVE

**INTERVENUE
ENTRE**

SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

CI-APRÈS APPELÉE :

LE SYNDICAT

ET

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE.

CI-APRÈS APPELÉE :

LA COMPAGNIE

AÉROPORT DE JEAN-LESAGE, QUÉBEC

2018 / 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	3
ARTICLE 3	DÉFINITIONS DES TERMES	5
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION.....	8
ARTICLE 5	COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE.....	9
ARTICLE 6	DROITS DE LA PERSONNE.....	10
ARTICLE 7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	11
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEFS	13
ARTICLE 9	ARBITRAGE	15
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ	17
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....	20
ARTICLE 12	SALAIRES	25
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 14	CONGÉS ANNUELS.....	34
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS.....	37
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX.....	39
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL.....	42
ARTICLE 18	UNIFORMES	43
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES	43
ARTICLE 20	FONDS DE SOLIDARITÉ	44
ARTICLE 21	ASSURANCE COLLECTIVE.....	45
ARTICLE 22	CONGÉ SANS SOLDE	45
ARTICLE 23	AFFICHAGE D’AVIS	46
ARTICLE 24	DOCUMENTS REQUIS.....	46
ARTICLE 25	COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	46
ARTICLE 26	POURSUITES	47
ARTICLE 27	IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION.....	47
ARTICLE 28	DURÉE.....	48
LETTRE D’ENTENTE # 1		52
LETTRE D’ENTENTE # 2		53
LETTRE D’ENTENTE # 3		54
LETTRE D’ENTENTE # 4		56
LETTRE D’ENTENTE # 5		57
LETTRE D’ENTENTE # 6		58
LETTRE D’ENTENTE # 7		59
LETTRE D’ENTENTE # 8		60
LETTRE D’ENTENTE # 9		62
LETTRE D’ENTENTE # 10		63
LETTRE D’ENTENTE # 12.....		66
LETTRE D’ENTENTE # 13.....		68
LETTRE D’ENTENTE # 14.....		68
LETTRE D’ENTENTE # 15		71
LETTRE D’ENTENTE # 16		72
LETTRE D’ENTENTE # 17		73
LETTRE D’ENTENTE # 18.....		74
LETTRE D’ENTENTE # 19.....		75
LETTRE D’ENTENTE # 20.....		76

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 a)** Le Syndicat reconnaît la Compagnie comme seul agent négociateur des employés syndiqués ou qui le deviendront.
- b)** Cette convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles en date du 4 avril 2012.
- 2.03** La présente convention s'applique seulement aux employés de la Compagnie qui occupent l'un des postes visés par la présente convention collective et visés par le certificat d'accréditation.
- 2.04 a)** Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation accumule de l'ancienneté pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils et peut revenir à son ancien poste à l'intérieur de ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Toutefois, cette période peut être prolongée de trente (30) jours civils dans l'éventualité où la Compagnie se prévaut de son droit et cette demande doit être faite par écrit au Syndicat, au plus tard la quatre-vingtième (80e) journée. Durant cette période, l'employé continue de payer les cotisations syndicales normales; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.
- b)** Il est entendu que l'employé qui revient dans l'unité de négociation, après la période de quatre-vingt-dix (90) jours civils ou cent vingt (120) jours civils si la Compagnie se prévaut de son droit, sera considéré comme un nouvel employé pour les fins d'application de l'ancienneté.
- c)** Nonobstant ce qui précède, l'employé qui obtient un poste temporaire hors de l'unité de négociation en remplacement d'une absence temporaire pourra conserver son ancienneté pour une période d'un (1) an maximum. Cette période pourra être prolongée d'un commun accord. Pendant les

quatre-vingt-dix (90) premiers jours, l'employé sera couvert par l'assurance collective de l'unité de négociation et la Compagnie continuera de payer les primes telles que définies à l'article 21. Durant la période de remplacement, l'employé continue de payer un montant égal aux cotisations syndicales normales ; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.

- d) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'il s'agit d'une promotion suite à la création ou l'ajout de poste temporaire de durée déterminée et à combler hors de l'unité de négociation, l'employé promu temporairement à ce poste pourra conserver son ancienneté pour une période maximale de cent vingt (120) jours civils. Cette période pourra être prolongée d'un commun accord. Pendant un maximum de cent vingt (120) jours, l'employé sera couvert par l'assurance collective de l'unité de négociation et la Compagnie continuera de payer les primes telles que définies à l'article 21. Durant cette période, l'employé continue de payer un montant égal aux cotisations syndicales normales ; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.

2.05 a) Aucun employé ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous contrat.

- b) Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra déplacer ou évincer un membre de l'unité de négociation advenant son intégration dans l'unité de négociation. Pour les fins d'ancienneté, cette personne sera considérée comme un nouvel employé selon la convention collective.

- c) Un employé membre de l'une des unités d'accréditation de la Compagnie représentées par la Section Local TC 1976 du Syndicat des Métallos peut faire une demande de transfert, par écrit, à la Compagnie. L'employé qui obtient un transfert à l'un des aéroports desservis par la Compagnie au Québec maintient son service continu, ainsi que ses avantages et bénéfices, conformément aux dispositions de la convention collective de l'aéroport où il travaillera. Aux fins d'ancienneté, l'employé sera considéré comme un nouvel employé.

2.06 Pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie convient de ne pas faire de lockout et le Syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destinés à limiter le service, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail ou le service.

2.07 Il est entendu que tout employé qui prend part ou incite d'autres employés à de telles grèves, à tout ralentissement de service, de piquetage ou à toute autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail peut être l'objet de mesures disciplinaires.

- 2.08** Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce que ni le Syndicat ni ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetages dirigés contre la Compagnie ou provoquant un ralentissement de service.
- 2.09** Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions de l'un des postes visés par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, sauf pour porter assistance à l'un de ces postes dans les cas d'urgence ou d'un commun accord, pour fin de formation, pour autant que les employés en formation ne soient pas à l'horaire afin de combler les besoins opérationnels inhérents à l'aéroport couvert par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS DES TERMES

- 3.01** Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes signifient :
- a)** « Employé en probation » : Désigne tout nouveau employé qui n'a pas complété une période de probation de cent vingt (120) jours civils à compter de sa première journée de travail.
 - b)** « Employé à l'essai » : Désigne tout employé qui, suivant son entrée en fonction dans une nouvelle classification, n'a pas complété une période d'essai d'une durée de soixante (60) jours civils. Cette période peut être prolongée par la Compagnie pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires.
 - c)** « Employé à temps plein » : Désigne le statut de l'employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et plus par semaine.
 - d)** « Employé à temps partiel » : Désigne le statut de l'employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de moins vingt-cinq (25) heures par semaine.
 - e)** « Employé occasionnel » : Désigne le statut de l'employé qui effectue des heures disponibles ne pouvant être accomplies par les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Les employés occasionnels doivent donner une disponibilité minimale par semaine d'un jour de fin de semaine, et doivent respecter leur disponibilité.
 - f)** « Agent de contrôle (AC) » : Veut dire la personne désignée par Transport Canada et certifiée par l'ACSTA pour effectuer le contrôle des personnes, de leurs effets personnels et de leurs bagages. Elles effectuent notamment les tâches suivantes :

1. Fouille manuelle des passagers;
2. Fouille manuelle des bagages à main;
3. Fouille manuelle des bagages enregistrés;
4. Utilisation du détecteur à main d'objets métalliques;
5. Utilisation du portique de détecteur de métal;
6. Utilisation du système d'inspection radioscopique de bagages à main;
7. Utilisation du système d'inspection radioscopique de bagages enregistrés;
8. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d'explosifs;
9. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d'explosifs des bagages à main;
10. Utilisation du système de détections de traces/vapeur d'explosifs des bagages enregistrés;
11. Utilisation du système de détection d'explosifs des bagages enregistrés;
12. Informations aux passagers;
13. Contrôle des laissez-passer;
14. Cueillette des objets abandonnés ou trouvés;
15. Utilisation du système d'inspection radioscopique du courrier;
16. Utilisation de tout autre système d'inspection;
17. Contrôle de véhicule CNP-V;
18. Contrôle CNP-T; et
19. Toutes autres tâches stipulées par l'ACSTA.

g) « Coordonnateur de contrôle de sécurité (CCS) » : Désigne l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes :

1. Encadrer les agents de contrôle;
2. Rédiger des rapports;
3. Aider les agents de contrôle;
4. Référer les situations difficiles ou hors de son contrôle;
5. Effectuer toutes autres tâches connexes de coordonnateur de contrôle de sécurité telles que spécifiées par l'ACSTA.

h) « Formateur de contrôle de sécurité (FCS) » : Désigne l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes :

1. Assurer que les exigences de formation émises par l'ACSTA sont respectées;
2. Encadrer les employés selon les normes établies par les PNE ou la Compagnie dans le cadre de formation;
3. Planifier et organiser les formations et les examens des employés.

i) « Agent pré-certification (AP) » : Désigne tout employé en attente pour sa formation d'agent de contrôle pré-embarquement qui a reçu l'autorisation de travailler à certaines positions par la Compagnie et l'ACSTA.

- j)** « Quart de travail » : Le quart de travail est une période d'au maximum huit (8), neuf (9) ou dix (10) heures sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles l'employé fournit à la Compagnie les services demandés.
- k)** « Conjoint » : Personnes de sexe différent ou de même sexe :
- qui sont légalement mariés et cohabitent;
- qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- l)** « Grief » : Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- m)** « Lieu de travail » : Désigne le site où l'employé fournit sa prestation normale de travail ou tout autre endroit où l'employé doit se rendre à la demande de la Compagnie pour fournir une prestation de travail effective ou pour recevoir de la formation et examen.
- n)** « Site » : Désigne tous les aéroports visés par l'accréditation qui sont des sites distincts pour les fins d'application et d'interprétation de la convention collective, sauf lorsque spécifiquement mentionné à la convention collective.
- o)** « Changements technologiques » : Signifie l'adoption d'équipement ou matériel différents par leur nature ou leur mode d'opération de ceux utilisés antérieurement et qui constitue un changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à leur adoption.
- p)** « Commun accord » : Accord entre le président de la section locale ou son représentant autorisé et un représentant autorisé de la Compagnie. La Compagnie doit fournir au Syndicat une confirmation écrite du représentant autorisé pour conclure un commun accord.
- q)** « Accord local » : Accord entre le président de l'unité ou son représentant autorisé et un représentant autorisé de la Compagnie. La Compagnie fournira au Syndicat une confirmation écrite du représentant autorisé avant d'entreprendre un accord local.
- r)** « Urgence » : La situation d'urgence est provoquée par un événement de nature inhabituelle ou exceptionnelle et hors de contrôle au niveau opérationnel. Cette situation nécessite d'agir immédiatement, sans délai avant que des conséquences ne surviennent.
1. Bris de sécurité;
 2. Retards d'avions hors de contrôle;
 3. Panne d'équipement ou d'électricité;
 4. Incendie;

5. Écrasement d'avion;
6. Fermeture d'un autre aéroport;
7. Alerte à la bombe;
8. Niveau d'alerte;
9. Présence de dignitaires;
10. Alerte climatique (avion);
11. Retards inhabituels dus à une circonstance extraordinaire de la route ou climatique.

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

- s) « Période de paie » : Constitue une période de deux (2) semaines débutant à 00 :01 le vendredi et sera maintenue pour la durée de cette entente, à moins d'un commun accord.
- t) « Poste » : Désigne l'ensemble des tâches effectuées par une personne dans le cadre des fonctions déterminées par la Compagnie et l'horaire s'y rattachant.
- u) « Poste vacant » : Désigne le poste, et l'horaire s'y rattachant, déterminé par la Compagnie comme étant inoccupé au sein d'une classification.
- v) « Horaire variable » : Horaire constitué de deux (2) jours ou plus de congés consécutifs fixes et qui ne prévoit pas d'heures de travail fixes.
- w) « Poste temporaire » : Un poste vacant ou nouvellement créé au sein d'une classification et statut qui sera occupé pour une durée maximale cent vingt (120) jours, pouvant être prorogé d'un commun accord.
- x) « Classification » : Fait référence aux termes suivants : Formateur de contrôle de sécurité (FCS), Coordonnateur de contrôle de sécurité (CCS), Agent de contrôle (AC) et Agent pré-certification (AP).
- y) « Statut » : Employé détenant un horaire de travail à temps plein, temps partiel ou occasionnel.
- z) « Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA) » : Mandataire de l'État canadien tel que défini par la *Loi sur l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien*.

ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION

- 4.01** La Compagnie conserve le libre exercice de tous ses droits, sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

- 4.02** Sans restreindre la portée du paragraphe précédent, le Syndicat reconnaît particulièrement à la Compagnie le droit de :
- a)** maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés;
 - b)** embaucher, classer, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou congédier les employés pour cause juste et suffisante;
 - c)** mettre en vigueur les règlements de sécurité et de discipline tels que décrits par les politiques et règlements de la Compagnie, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
 - d)** imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés d'après les politiques et règlements de la Compagnie, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
 - e)** sans restreindre la portée générale de ce qui précède, diriger son entreprise, déterminer le genre d'opération, les modalités d'exécution, l'horaire de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.
- 4.03** Lorsque la Compagnie a besoin d'un gestionnaire de service de sécurité (GSS), elle affiche le poste pour permettre aux membres de postuler. La Compagnie choisit le candidat, affiche la nomination sur les lieux de travail et fournit une copie au Syndicat.
- 4.04** Lorsque la Compagnie demande à un employé d'apposer sa signature à un avis de sûreté ou un bulletin opérationnel pour certifier qu'il en a pris connaissance, aucun ajout ne pourra y être fait sans que l'employé n'en ait pris connaissance. Une copie de l'avis ou du bulletin opérationnel demeure accessible, sur demande, à l'employé ayant signé ledit bulletin opérationnel, accompagné d'un représentant syndical certifié par l'ACSTA.

ARTICLE 5 COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** Chaque nouvel employé, employé réengagé ou employé rappelé au travail devra obligatoirement payer des cotisations syndicales, des frais d'adhésion et autres retenues prévues par les statuts du Syndicat.
- 5.02** La Compagnie déduira de la paie de chaque membre de l'unité de négociation les cotisations syndicales requises, frais et autres retenues à toutes les deux semaines, tel que prescrit par les statuts du Syndicat.
- Le Syndicat transmettra à la Compagnie une confirmation écrite desdites cotisations, frais ou autres déductions.

- 5.03** Selon les directives du Syndicat, la Compagnie remettra par chèque les sommes ainsi déduites avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement. Les retenues devront être envoyées à la section locale 1976 des Métallos, 2360 av. De La Salle, bureau 202, Montréal, Québec, H1V 2L1. Les cotisations syndicales ainsi prélevées sur les salaires, assorties d'un état des cotisations individuelles sont remises par la Compagnie à l'autorité compétente du Syndicat dans les quarante (40) jours civils suivant la période de paie au cours de laquelle les retenues sont effectuées.
- 5.04** Le montant mensuel doit être accompagné d'un relevé indiquant le nom de chaque employé pour lesquels un montant a été déduit ainsi que les montants totaux de chacune des déductions relatives à la cotisation syndicale déduite au cours du mois. Cet état des cotisations doit aussi indiquer le nom des employés pour lesquels aucune cotisation n'a été prélevée et la raison de cette situation, ainsi que tout formulaire requis par le Syndicat international.
- 5.05** Le Syndicat accepte d'indemniser la Compagnie et de l'exempter des frais de toute poursuite, réclamation, jugement ou tout autre forme de responsabilité résultant de la déduction des dites cotisations syndicales.
- 5.06** La Compagnie s'engage à enregistrer le total de toutes les déductions sujettes à imposition et crédit d'impôt pour chaque employé sur le formulaire d'impôt T4 et RL-1 de chaque employé.

ARTICLE 6 DROITS DE LA PERSONNE

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

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

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

Le « harcèlement psychologique » est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des

gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement sexuel constitue toute conduite non sollicitée et importune, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle susceptible d'offenser ou d'humilier, ou qui pourrait être perçu comme mettant une condition de nature sexuelle aux conditions d'embauche, incluant toute opportunité de formation ou promotion.

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

Les parties reconnaissent l'application des présentes dispositions lors de harcèlement psychologique, en plus du harcèlement basé sur les motifs ci-haut énumérés.

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

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

ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01** Les représentants autorisés, les délégués syndicaux et officiers du Syndicat sont reconnus par la Compagnie comme les représentants officiels des employés auprès des représentants de la Compagnie et ceux-ci pourront, sur préavis écrit communiqué au Directeur prestation des services au moins une semaine à l'avance, visiter les employés sur les lieux de travail pour des sujets syndicaux et avec confirmation du supérieur en devoir.
- 7.02** Le Syndicat avise par écrit la Compagnie du nom des représentants autorisés, des délégués et officiers. La Compagnie n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie.

- 7.03** Des congés sans solde seront accordés par la Compagnie aux délégués du Syndicat ou à des employés pour assister aux réunions et aux conférences du Syndicat aux conditions expresses suivantes :
- a)** Qu'il y ait eu demande écrite du Syndicat à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux dont on demande le congé, la date, la durée et l'objet du congé;
 - b)** Que telle demande ait été faite au moins dix (10) jours civils à l'avance;
 - c)** Qu'il n'y ait pas plus de trois (3) employés absents en même temps.
- 7.04** Dans le cas d'un grief, un délégué syndical pourra, sans perte de salaire, durant les heures de travail, soumettre un grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne pourra refuser indûment.
- 7.05** L'employé absent en vertu de l'article 7 continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- 7.06**
- a)** L'employé faisant l'objet d'une libération pour activité syndicale sera payé par la Compagnie pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. En retour, la Compagnie facturera mensuellement au Syndicat le salaire qu'il aurait versé à l'employé. Le Syndicat, sur réception de la facture, remboursera la totalité de la somme due dans les trente (30) jours.
 - b)** La Compagnie, sur préavis de dix (10) jours, libère les employés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage et libère un maximum de trois (3) employés pour assister aux séances de négociation en vue du renouvellement de la convention collective.
 - c)** Lors de la négociation de la convention collective avec la Compagnie, tous les salaires et avantages seront versés aux employés comme s'ils étaient au travail. Ces heures seront facturées conformément au paragraphe a).
 - d)** Les jours de congés utilisés à la négociation pourront être reportés au choix de l'employé sans perte de salaire et d'avantages et, si possible, pendant la même période de paie.
- 7.07**
- a)** Sur préavis écrit de quinze (15) jours civils, la Compagnie libère deux (2) employés à la fois pour l'unité d'accréditation appelée à remplir une fonction syndicale. Cet employé cumule son ancienneté pendant son absence et peut reprendre son emploi ou un équivalent sur préavis écrit de trente (30) jours civils.
 - b)** Le président de l'unité syndicale sera libéré pendant vingt (20) heures par semaine pour affaires syndicales, excluant les comités d'horaires, les rencontres du comité des relations professionnelles, le comité d'horaire, et

le comité de grief. Sur une base mensuelle, ces heures de libérations pourront être cumulées, reportées et partagées avec les autres délégués et représentants syndicaux. L'utilisation de ces heures pour affaires syndicales sera déterminée par une entente locale. Ces heures de libération seront payées avec salaire et avantages sociaux, au frais de la Compagnie. Lorsque le président est absent, un autre membre de l'exécutif le remplacera. Le Syndicat avisera la Compagnie du changement et les mêmes conditions de libération s'appliqueront.

- c) La Compagnie accordera huit (8) heures de libération syndicale par six (6) mois, aux frais de la Compagnie, pour chaque membre de l'exécutif, pour un maximum de deux (2) membres.
- d) Les employés, élus ou nommés à un poste syndical à temps plein, où ils sont appelés à représenter les employés membres de la section locale TC 1976 des Métallos qui sont régis par la présente convention collective, conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en accumuler pendant qu'ils occupent ce poste. Lorsque cet employé revient au service de la Compagnie, il doit retourner à la liste d'ancienneté et au poste auquel il appartenait au moment où le congé sans solde a été accordé, à moins que ce poste ait été aboli ou qu'il soit désormais détenu par un employé ayant plus d'ancienneté. Dans ce cas, l'employé peut exercer son ancienneté pour supplanter un employé plus jeune sur la liste d'ancienneté.
- e) Les heures sont comptabilisées aux fins d'augmentation salariale et autres avantages liés au cumul d'heures travaillées.

7.08 La Compagnie accordera une période de trente (30) minutes à un représentant du Syndicat afin de parler aux nouveaux employés lors de leur formation.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS

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

8.02 Tout litige relatif à la signification, l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention sont soumis aux règles de procédure suivantes :

Étape 1 : Présentation au Gestionnaire de service de sécurité (GSS)

L'employé intéressé et/ou le délégué de la section locale doit présenter le grief écrit au GSS dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la date de l'incident à l'origine du grief ou la connaissance, réelle ou réputée, de

celle-ci. Ce délai de vingt-huit (28) jours civils s'applique aussi aux griefs déposés directement à l'étape 2. Le GSS rend sa décision par écrit dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la réception du grief. Pendant ce délai, le plaignant, le délégué de la section locale et le GSS peuvent se réunir pour discuter du grief.

Étape 2 : Présentation au Directeur de prestation des services (DPS)

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

Étape 3 : Renvoi à l'arbitrage

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

- 8.03** « Grief collectif » : Lorsque plusieurs employés ont une plainte écrite ou verbale de même nature, cette plainte peut être soulevée par un écrit commun du Syndicat afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Cet article ne s'applique pas dans les cas de mesures disciplinaires à moins d'un accord commun entre les parties. Le grief collectif débute à l'Étape 2.
- 8.04** Lorsque le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais, le grief est considéré comme abandonné. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision dans les délais prescrits, le grief peut être acheminé à l'étape suivante dans les délais prescrits à partir de la date à laquelle la décision devait être rendue, sauf dispositions contraires de l'article 8.05.
- 8.05** Lorsque que le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais prescrits dans le cas d'une réclamation pour salaire impayé, la réclamation est considérée comme abandonnée. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision au sujet d'une réclamation pour salaire impayé dans les délais prescrits, le salaire réclamé doit être payé. L'application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la convention collective.
- 8.06** Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur et peuvent être prorogés par entente écrite entre les parties.

- 8.07** Le règlement d'un grief ne comporte pas un rappel de salaire pour une période de plus de soixante (60) jours civils précédents la date de la présentation écrite du grief.
- 8.08** Pendant que les griefs sont étudiés et avant que la décision finale ne soit prise, l'employé n'est pas arrêté par la Compagnie et/ou par les employés.
- 8.09** Les griefs qui ne sont pas déposés en arbitrage, par l'une ou l'autre des parties, dans les deux (2) ans suivant la date du dépôt du grief à l'Étape 1 seront considérés comme abandonnés.
- 8.10** Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas automatiquement l'annulation de ce grief.
- 8.11** La procédure de grief peut être utilisée par la Compagnie pour toute question concernant l'interprétation, l'application et la présumée violation de cette convention collective. Advenant l'utilisation de ladite procédure de griefs par la Compagnie, les parties seront tenues aux délais et étapes prévus à l'article 8.02.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01** Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre unique parmi les personnes suivantes :

Me Louise Viau
Me Jean-Guy Clément
Me Joëlle L'Heureux
Me Jacques Larivière
Me Marcel Morin
Me Martin Racine

Les arbitres sont saisis des griefs en rotation. Advenant qu'un arbitre soit dans l'impossibilité d'accorder une date d'audition dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils de la demande qui lui en est faite, le grief est référé à l'arbitre dont le nom suit sur la liste.

Lorsqu'un grief est soumis à un arbitre, le Syndicat avise la Compagnie du nom de l'arbitre à qui le grief a été référé. Si la Compagnie constate que la rotation n'est pas suivie, elle doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours civils de la réception de l'avis susdit et le Syndicat s'engage, dans ce cas, à référer le grief à l'arbitre qui aurait dû en être saisi.

Si aucun des arbitres mentionnés ci-haut n'est disponible à l'intérieur du délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils ci-haut mentionnés, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un nouvel arbitre. À défaut

d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail de désigner un arbitre.

9.02 « Pouvoir de l'arbitre » : L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause; il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.

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

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

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

9.06 Arbitrage informel et accéléré

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

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

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

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

Les sentences ne doivent créer aucun précédent dont on peut s'autoriser dans une cause future. Sauf si le *Code canadien du travail* l'exige, les sentences rendues dans le cadre du processus accéléré ne doivent pas être

citées lors de la présentation d'une autre cause ni déclarées, sauf aux parties. L'énoncé écrit des motifs ne doit être fourni qu'aux parties au grief.

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

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

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

ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10.01** La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés.
- 10.02** La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat afin de promouvoir l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé des employés.
- 10.03** La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer afin que soit respectée la partie II du *Code canadien du travail* concernant l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que les règlements qui peuvent être émis par la Compagnie afin d'assurer des conditions de travail sécuritaires.
- 10.04** La Compagnie fournit les moyens de protection nécessaires déterminés avec le Syndicat. L'employé doit utiliser les moyens de protection fournis par la Compagnie et ceux recommandés par le Comité de santé et sécurité selon les normes établies à l'article 125 de la partie II du *Code canadien du travail*.

10.05 a) Un employé, victime d'un accident de travail, reçoit son salaire complet pour le jour de l'accident. Cet employé est transporté au bureau d'un médecin ou à l'hôpital, aux frais de la Compagnie lorsque nécessaire.

b) Lorsque la Compagnie demande à un employé de reconduire cet autre employé, ses frais, incluant les heures perdues, s'il y a lieu, lui seront remboursés lors du paiement de la même période de travail.

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

b) Lorsque l'employé est de retour d'un accident de travail et qu'il doit s'absenter pour des soins médicaux reliés à l'évènement initial, dont les visites chez son médecin ou à l'hôpital, la Compagnie paiera à l'employé les heures perdues. Ceci n'affectera pas les heures accumulées dans sa banque d'heures de maladie.

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

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

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

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

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

10.08 Machine Rayon-X

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

- 10.09** La Compagnie rembourse les frais de vaccinations pour le vaccin de la grippe et de l'hépatite sur présentation de la facture originale. La Compagnie n'est pas responsable des effets secondaires que peuvent engendrer ces vaccins.
- 10.10** La Compagnie convient de fournir à chaque site un local où les employés peuvent ranger leurs effets personnels (avec un demi-casier pour deux personnes; à l'extérieur du point de contrôle), dans la mesure où les locaux le permettent. Des endroits (pour femmes et pour hommes) seront aménagés pour que les employés puissent se changer. La Compagnie n'est pas responsable des pertes ou des vols.
- 10.11 a)** La Compagnie reconnaît la présence d'un Comité conjoint de santé et sécurité au travail. Ce comité sera composé d'au maximum six (6) personnes dont deux (2) employés de l'aéroport de Québec, un (1) employé des aéroports Régionaux et d'au maximum trois (3) représentants de la Compagnie.
- Ce comité a comme fonction de se rencontrer au moins neuf (9) fois par année, tel que défini dans la partie II du *Code canadien du travail*, pour discuter des divers problèmes liés à la santé et à la sécurité et d'assister les employés. Lors des rencontres, le membre syndiqué du comité sera considéré comme étant au travail et sera rémunéré.
- Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé par un représentant de la Compagnie, approuvé par le comité, et affiché à la vue des employés.
- b)** La Compagnie libère, à ses frais, les membres syndicaux du Comité de santé et sécurité au travail pour deux (2) heures, afin qu'ils puissent se préparer à la rencontre du comité conjoint. De plus, la Compagnie libère, à ses frais, le responsable syndical de la santé et sécurité au travail pendant dix (10) heures par mois.
- c)** Lorsque la réunion de préparation du comité conjoint tombe durant une journée de congé du membre, celui-ci se verra accorder une indemnité équivalente à deux (2) heures pour son déplacement ou le report de la journée de congé à une date déterminée entre lui et la Compagnie.
- 10.12** La Compagnie reconnaît la présence d'un Comité conjoint d'orientation en matière de santé et sécurité au travail, dont les responsabilités sont prévues à l'article 134.1 du *Code canadien du travail*. Ce comité sera composé d'au maximum quatre (4) personnes et d'au maximum deux (2) représentants de la Compagnie. Le Syndicat et la Compagnie peuvent également sélectionner une personne supplémentaire afin de remplacer une absence à une réunion du Comité.

- 10.13 a)** La Compagnie s'engage à respecter les dispositions applicables du *Code canadien du travail* en matière d'inspection du lieu de travail.
- b)** La Compagnie libèrera un employé membre du Comité de santé et sécurité au travail afin d'assister à l'inspection prévue l'article 10.13(a).

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 a) Ancienneté générale

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

*Note : Nonobstant ce qui précède, la date d'ancienneté de tous les employés est celle prévue à la liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe « B » des présentes.

b) Période de probation

L'ancienneté de tout nouvel employé sera reconnue depuis son premier jour de travail pourvu qu'il ait complété cent vingt (120) jours civils. Cette période de probation pourra être prolongée d'un commun accord et elle est automatiquement prolongée par toutes absences d'une (1) semaine ou plus.

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

Pour les agents pré-certification, la Compagnie bénéficie d'au minimum trente (30) jours civils de probation une fois que l'employé a complété sa formation en cours d'emploi (FCE ou OJT en anglais).

c) Période d'essai lors de promotion

La période d'essai suivant l'entrée en fonction de l'employé dans la nouvelle classification est d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Cette période peut être prolongée par la Compagnie pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires. Dans l'éventualité où la Compagnie prolonge la période d'essai de l'employé, le Syndicat doit être avisé par écrit. Par la suite, la période d'essai peut seulement être prolongée d'un commun accord. À n'importe quel moment à l'intérieur de la période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancien poste.

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

11.02 Dans le cas où plusieurs employés commenceraient à travailler le même jour, le rang d'ancienneté sera déterminé dans l'ordre établi par un tirage au sort fait en présence de ces employés ainsi qu'un délégué syndical.

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

- a) Démission;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Absence de l'employé pendant deux (2) jours de travail consécutifs ou plus sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable par la Compagnie;
- d) Défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours civils suivant un rappel au travail par écrit à la dernière adresse connue de la Compagnie;
- e) Refus d'accepter un rappel dans un statut et une classification identique à celui que l'employé occupait avant la mise à pied;
- f) Absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant vingt-quatre (24) mois;
- g) Mise à pied excédant dix-huit (18) mois;
- h) Mise à pied excédant trente (30) mois lors de la cessation définitive des opérations de contrôle pré-embarquement à l'aéroport où travaillait l'employé au moment de ladite cessation.

11.04 a) « Liste des employés » : La Liste comprenant les plus récentes informations suivantes, détenues par la Compagnie, et énoncées par ordre alphabétique du nom et du prénom :

- 1. Coordonnées personnelles, comprenant l'adresse complète, les numéros de téléphone (incluant les codes régionaux correspondants);
- 2. Statut;
- 3. Certifications.

Cette liste sera générée par la Compagnie et communiquée au Syndicat par courrier au cours des mois de novembre et de mai de chaque année.

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

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

8. Classification;
9. Langue.

La Compagnie informe le Syndicat du nom des nouveaux employés, ou ceux qui quittent la Compagnie.

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

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

1. Coordonnateur au contrôle de sécurité ;
2. Formateur au contrôle de sécurité ;
3. Agent de contrôle.

Ces classifications peuvent être divisées en trois (3) statuts :

1. Employés à temps plein;
2. Employés à temps partiel;
3. Employés occasionnels.

b) Le changement de statuts se fera uniquement deux fois par année, lors des changements d'horaire, à moins d'une entente locale.

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

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

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

*Note : La date de fin n'est requise que pour une affectation temporaire à durée déterminée.

b) Les employés pourront, pendant cette période, faire connaître leur candidature par écrit à la Compagnie.

- c) La Compagnie considère les candidatures en tenant compte des facteurs suivants :
 - 1. Qualifications;
 - 2. Compétences.

Lorsque deux employés ont des qualifications et compétences relativement égales, l'ancienneté prévaudra.
 - d) La Compagnie a quatorze (14) jours civils à partir de la fin de l'affichage pour choisir le candidat; puis, elle affiche le nom et l'ancienneté de l'employé choisi et remet copie de cet avis au Syndicat.
 - e) Lorsqu'une promotion permanente est octroyée alors qu'un employé est en arrêt de travail, celui bénéficie à son retour au travail, d'un délai de quatorze (14) jours civils pour signifier à la Compagnie son intérêt à appliquer sur un poste ayant été attribué lors de son absence à un employé détenant moins d'ancienneté. La Compagnie réattribuera le poste conformément à l'article 11.07 c) et d). Si, un employé est déplacé, il retourne à son poste initial ou à un poste similaire si le poste initial n'existe plus.
- 11.08 a)** « Mise à pied » : Dans tous les cas de mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le groupe d'employés concernés est le premier à être mis à pied, à condition que les employés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné. Tout employé à temps plein mis à pied a une priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, employé à l'essai ou employé occasionnel.
- b)** Advenant la cessation définitive des opérations de contrôle pré-embarquement d'un des aéroports couverts par le même certificat d'accréditation, la Compagnie convient de convoquer le Syndicat afin de regarder la possibilité de transférer les employés à temps plein et à temps partiel à un autre lieu de travail, tout en maintenant son ancienneté générale et de site ainsi que ses bénéfices.
- 11.09** Sous réserve de circonstances hors de son contrôle, la Compagnie fera parvenir un avis écrit aux employés visés par une mise à pied au moins sept (7) jours civils avant la date prévue de la mise à pied. La Compagnie n'aura pas l'obligation de transmettre un tel avis aux employés occasionnels, à l'essai ou en probation.
- 11.10** « Rappel au travail » : Dans tous les cas de rappel au travail, la Compagnie rappelle l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, étant convenu que l'employé à temps plein a priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, ou employé occasionnel, pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la tâche.

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

11.11 Il est de la responsabilité de l'employé de fournir à la Compagnie et à son Syndicat, son numéro d'assurance sociale, le compte bancaire courant, ainsi que ses coordonnées exactes, sans compter qu'il leur communiquera également tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone dans les plus brefs délais.

11.12 a) En cas de suppression d'un poste, la Compagnie liée par une convention collective autorisant un employé ainsi devenu surnuméraire à supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui est tenue :

1. soit de donner au syndicat signataire de la convention collective et à l'employé un préavis de suppression de poste, d'au moins deux semaines, et de placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où l'employé travaille;
2. soit de verser à l'employé licencié en raison de la suppression du poste deux (2) semaines de salaire au taux régulier pour ce salaire.

b) De plus, si l'employé licencié travaille sans interruption depuis au moins douze (12) mois, la Compagnie est tenue de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :

1. deux (2) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;
2. cinq (5) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal pour l'employé.

11.13 À l'expiration du lien d'emploi, un employé peut exiger que la Compagnie lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de la Compagnie. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

11.14 Si la Compagnie a besoin de employés à temps plein, elle fera d'abord appel aux employés à temps plein qui sont en mise à pied, puis aux employés à temps partiel, suivi des employés occasionnels qui désirent un poste régulier, avant de puiser à l'extérieur. La Compagnie pourra consulter le Syndicat qui fournira une liste d'employés disponibles.

11.15 a) Les employés à temps plein qui travaillent moins de quarante (40) heures lors d'une semaine donnée et qui font la demande en complétant une feuille de disponibilité, ont priorité sur les employés à temps partiel et les employés occasionnels et doivent respecter leur disponibilité.

- b) Tous les employés qui le désirent complètent la feuille de disponibilité pour obtenir des heures de travail au-delà de leur horaire de travail. Le Syndicat pourra, sur demande, obtenir les feuilles de disponibilités des employés. Une copie de sa disponibilité sera remise à l'employé qui en fait la demande.
 - c) La Compagnie convient de ne pas modifier le texte actuel de la feuille de disponibilité sans avoir obtenu l'accord du Syndicat.
- 11.16 a)** Lors de la création d'une nouvelle classification non-prévue dans la Convention collective, la Compagnie avisera le Syndicat par écrit. Cette classification et le taux horaire s'y rattachant feront l'objet de négociations entre les parties.
- b) Si les parties ne parviennent pas à un accord dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis écrit, la nouvelle classification et son taux horaire seront néanmoins mis en place. La question pourra alors être traitée comme un grief et soumis à un arbitre dans les quinze (15) jours de la date d'implantation de la nouvelle classification.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01** Au plus tard le jeudi à midi (12h), le salaire est payé par dépôt direct à l'institution bancaire choisie par l'employé.
- 12.02** Le salaire est payé à tous les deux (2) jeudis.
- Le salaire peut être aussi remis à un tiers sur demande écrite de l'employé.
- 12.03** Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour de congé mentionné à l'article 15, le salaire est versé à l'employé le jour ouvrable qui précède ce jour.
- 12.04** La Compagnie remet à l'employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie contient en particulier les mentions suivantes :
- 1) le nom de la Compagnie ;
 - 2) les nom et prénom de l'employé ;
 - 3) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement ;
 - 4) le nombre d'heures payées au taux applicable durant les heures de la semaine normale de travail ;
 - 5) le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable ;

- 6) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées ;
- 7) le taux du salaire ;
- 8) le montant du salaire brut ;
- 9) la nature et le montant des déductions opérées ;
- 10) le montant du salaire net versé à l'employé ;
- 11) cumulatif de vacances ;
- 12) cumulatif des maladies ;
- 13) jours fériés payés avec majoration applicable ;
- 14) cumulatif REER ;
- 15) niveau et étape ;
- 16) cumulatifs d'heures pour fin d'étape ;
- 17) fonds de pension ;
- 18) COLA* ;
- 19) VRSC*.

* Si applicable

Pour les jours de maladie non utilisés remboursables, vacances, bonus, paiements transitoires, allocations ou tous autres montants forfaitaires, la Compagnie fait un chèque ou un dépôt séparé de la paie régulière des employés.

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

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

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

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

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

- b) Si l'erreur commise par la Compagnie est inférieure à cent-vingt-cinq dollars (125\$), le montant dû sera versé sur la prochaine paie de l'employé.
 - c) Si la Compagnie n'effectue pas la correction prévue à l'article 12.08(a) dans le délai convenu, la Compagnie versera une pénalité minimale de vingt-cinq (25 \$) à l'employé visé.
- 12.09** Si un employé est appelé à travailler à l'extérieur de son lieu normal de travail, ses frais de déplacements, de repas et de séjour seront remboursés par la Compagnie conformément à sa politique en vigueur.
- 12.10** « Travail hors du lieu de travail de l'employé » : L'employé appelé à travailler hors de son lieu de travail habituel recevra une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure en plus des dépenses de repas, de coucher et de transport s'il y a lieu. Lorsque l'employé utilise son automobile pour le déplacement, une prime de cinquante-et-un cents (0,51\$) du kilomètre lui sera versée. Le temps de déplacement sera rémunéré comme des heures de travail et est sujet à l'application de l'article 13.08.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 Temps supplémentaire

- a) Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties, si possible, en jours consécutifs. La semaine de travail commence le vendredi matin à 00 h 01.
 - b) Huit (8) ou dix (10) heures consécutives de travail constituent une journée de travail.
- 13.02** a) Le travail exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).
- b) Tout travail exécuté de façon continue, immédiatement avant ou après un quart de travail de huit (8), ou dix (10) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour-cent (50 %).
- Pour les employés affectés à des quarts de travail de moins de huit (8) heures, le travail exécuté de façon continue au-delà de huit (8) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour-cent (50%).
- c) Le temps supplémentaire sera attribué par ancienneté en l'offrant d'abord aux employés qui sont déjà sur les lieux de travail, en autant que soit un

quart de travail de moins de quatre (4) heures. Ensuite, si la Compagnie ne peut combler ses besoins, elle communiquera avec les employés dont le quart de travail débute le plus proche du besoin, selon l'ancienneté. Advenant que la Compagnie ne puisse combler ses besoins, les agents qui sont sur les lieux de travail demeureront en poste par ancienneté inversé.

- d) Pour un quart de travail de quatre (4) heures et plus, le temps supplémentaire sera attribué selon les feuilles de disponibilité par ancienneté parmi les temps plein d'abord, puis, par ancienneté parmi les temps partiels. Au début de chaque semaine, la Compagnie recommence la liste, en commençant par l'employé le plus ancien parmi les temps pleins d'abord, puis, par ancienneté parmi les temps partiels.
- e) À chaque semaine, tous les employés qui le désirent peuvent remplir la feuille de disponibilité pour obtenir des heures de travail supplémentaires pour la semaine suivante et ont l'obligation de respecter leur disponibilité exprimée pour la semaine mentionnée. La feuille de disponibilité est retirée le mercredi à 14h00 et une copie est envoyée au Syndicat.
- f) Après deux (2) refus sans raison valable, dans une période de huit (8) semaines, l'employé sera replacé au bas de la liste d'ancienneté aux fins de la distribution du temps supplémentaire, pour une période de huit (8) semaines.
- g) Nonobstant 13.02 c, lorsque du temps supplémentaire de deux (2) heures et moins est nécessaire au CNP-V ou à l'intérieur du Terminal, les agents déjà en poste à ces endroits ont priorité, par ancienneté.

13.03 Établissement des horaires

- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, répartie en quatre (4) jours de dix (10) heures ou cinq (5) jours de huit (8) heures.
- b) Deux fois par année, en mai et en novembre, la Compagnie affiche des horaires de travail qu'elle établit pour les vols réguliers annuels en fonction :
 - 1. Des besoins du service;
 - 2. Des qualifications requises;
 - 3. Des connaissances d'ordre technique ou d'opération d'équipement requises, ou exigées par ACSTA et/ou Transport Canada.
- c) Un minimum de 60% des employés à temps plein, excluant les employés en mise à pied, congé de maternité, congé parental ou en absence pour maladie ou accident (personnels ou reliés au travail) pour une durée prévue de plus de six (6) mois, auront droit à un horaire de travail fixe. Le calcul du pourcentage se fait au moment de l'affichage des horaires. Les horaires

de travail fixes sont mis en application dans les deux (2) semaines suivant la fin de l’affichage.

- d) Ces horaires de travail temps plein fixes comprennent un minimum d’une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) de congé sur trois (3). Les employés détenant un horaire de travail fixe auront droit à un minimum de dix (10) heures de repos entre deux (2) quarts de travail.

Modifications des horaires

- e) La Compagnie pourra avancer ou reculer de deux (2) heures ou moins les heures de travail d’un ou plusieurs horaires de travail pour rencontrer les besoins du service avec quarante-huit (48) heures d’avis.
- f) Si les heures de travail doivent être avancées ou reculées de plus de deux (2) heures, la Compagnie rencontrera le Syndicat pour revoir les besoins en effectifs et s’entendre sur les modifications des horaires.

S’il n’y a pas entente, la Compagnie affiche de nouveau les horaires de travail qu’il a établis pour couvrir la période restante jusqu’en mai ou novembre, selon le cas.

Choix d’horaires fixes

- g) Les horaires de travail fixes sont offerts aux employés par ancienneté et qualifications.
- h) S’il n’y a pas assez de volontaires pour combler tous les horaires de travail affichés, la Compagnie assignera ceux-ci par ordre inverse d’ancienneté parmi les employés qualifiés, selon le statut concerné. Si un employé ne peut être joint lors de la sélection d’horaire, ce dernier se verra attribuer un horaire de travail dont le nombre d’heures, plus la disposition des heures de travail sera le plus similaire possible à l’horaire qu’il détient au moment de la sélection. Un employé sachant qu’il ne pourra être joint lors de la sélection d’horaire peut compléter une procuration et/ou une feuille de disponibilité et de préférences.
- i) Un employé qui a choisi un horaire travail fixe ou qui a été assigné à un de ces horaires en vertu de 13.03 h), demeure sur cet horaire jusqu’à la fin de celui-ci.
- j) Malgré le paragraphe 13.03 i), dans l’éventualité où il y aurait un horaire de travail fixe du lundi au vendredi et que celui-ci devenait vacant pour plus de vingt (20) jours ouvrables, il sera d’abord offert par ancienneté aux employés ayant un horaire fixe. Par la suite, l’horaire de travail fixe de l’employé qui aura choisi l’horaire du lundi au vendredi sera offert par ancienneté aux employés ayant un horaire de travail variable.

- k) Un employé à temps plein ne pourra travailler, à la demande de la Compagnie, plus de sept (7) jours consécutifs qu'ils soient inclus dans une même semaine ou non, à défaut de quoi, il sera payé au taux régulier majoré de 50 % à compter de la huitième (8^{ième}) journée.
* Lors d'un changement de cédule, il n'y aura pas de temps supplémentaire applicable sur le nombre de jours de travail consécutifs, que ce soit dans la même semaine ou non.
- l) La Compagnie établit ou modifie les horaires de travail conformément aux dispositions prévues à la convention collective, les affichent et en fait parvenir copie au Syndicat au même moment. Les horaires définitifs seront affichés sept (7) jours civils avant leur entrée en vigueur.
- m) Les employés qui veulent se prévaloir du programme de la Régie des Rentes du Québec pourront faire la demande d'avoir un horaire-de trente-deux (32) heures dans les horaires de travail fixes si leur ancienneté le permet. À défaut d'obtenir un horaire de trente-deux (32) heures dans les horaires de travail fixes, un minimum de deux (2) personnes en même temps pourront bénéficier d'un horaire de trente-deux (32) heures dans les horaires de travail variables. Le minimum pourra être augmenté en autant que les besoins opérationnels le permettent.

Il est entendu que selon ce régime, ces employés devront maintenir un horaire de trente-deux (32) heures pendant une durée minimale d'un (1) an.

13.04 Horaires variables

- a) La Compagnie établit également les horaires de travail variables en fonction des statuts prévus à l'article 11.06 pour combler tous les besoins non couverts par les horaires de travail fixes. Ces horaires de travail sont affichés sur les lieux de travail sept (7) jours avant leur application. Lors du choix d'horaire, les horaires variables sont affichés, indiquant leurs statuts.
- b) La Compagnie tiendra compte des préférences des employés qui sont sur les horaires de travail variables en fonction de leur ancienneté et de leur qualification.
- c) S'il devient nécessaire de modifier des horaires variables, la Compagnie prend l'initiative de se réunir avec le Syndicat pour revoir les besoins en effectifs et élaborer les horaires en question dans les délais raisonnables.
- d) Ces horaires de travail n'ont pas à prévoir une fin de semaine de congé.
- e) Tout horaire de travail variable qui est non comblé sera attribué par ordre inverse d'ancienneté aux employés qualifiés.

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

13.06 Pauses

- a) Les périodes de repas et périodes de repos, pour les quarts de travail en temps régulier ou en temps supplémentaire, sont définies comme suit :

Durée du quart de travail	Période de repas	Période de repos
4 heures	---	15 minutes
5 à 7 heures	30 minutes	15 minutes
8 heures	30 minutes	2 x 15 minutes ou 1 x 30 minutes
10 heures	30 minutes	2 x 30 minutes

- b) Les deux (2) pauses de quinze (15) minutes peuvent être combinées en une (1) pause de trente (30) minutes si les besoins opérationnels le permettent.
- c) Dans des circonstances exceptionnelles, si un employé ne peut prendre sa période de repos parce qu'il doit demeurer en poste pour des raisons hors de son contrôle durant la période de repos prévue, il recevra une compensation de cent cinquante dollars (150\$). Cependant, cette pénalité ne s'applique pas si le taux d'absence excède dix pourcent (10%) durant le quart de travail en question, en quel cas l'employé recevra une compensation salariale de quinze (15) minutes au taux régulier.
- d) Les employés qui travaillent plus de deux (2) heures mais moins de cinq (5) heures en temps supplémentaire recevront une pause additionnelle de quinze (15) minutes.

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

13.08 Indemnités

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

13.09 Échanges et dons de quarts

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

- a) que le changement soit demandé par écrit sur un formulaire à cet effet fourni par la Compagnie et signé par les deux (2) employés concernés au moins trois (3) jours à l'avance;
- b) pour ce qui est du changement de quart de travail, que les deux (2) quarts de travail soient cédulés à l'intérieur d'une période de quatorze (14) jours;
- c) que le changement ou le don n'occasionne le paiement d'aucun temps supplémentaire;
- d) que le changement ou le don ne nuise pas aux opérations et n'empêche pas l'employé de maintenir ses certifications;
- e) que tout débit ou crédit dans le salaire occasionné par quelque raison que ce soit, par exemple : retard ou paiement d'un congé férié, soit imputé à l'employé qui effectue réellement le travail;
- f) qu'il ne constitue pas un changement régulier de leur horaire de travail;
- g) que les congés de maladie sont accordés à l'employé qui a accepté de travailler le poste en conformité avec l'article 16 de la convention collective;
- h) pour ce qui est du don d'heures, un employé ne peut accepter qu'un (1) seul quart de travail par semaine ou l'équivalent de huit (8) heures de travail.

13.10 Retards et addition de vols

Nonobstant 13.02 c), lors du retard d'un vol ou d'une addition de vol, les agents préposées à la fermeture du point de contrôle (PBS, HBS, OOG) prennent la relève jusqu'à la fin du vol ; les agents qui poursuivent en temps régulier demeurent en poste ; si le nombre d'agent en temps régulier n'est pas suffisant pour combler le requis, le travail sera ensuite offert par ancienneté et qualification aux agents préposées à la fermeture qui seront en temps supplémentaire. Le nombre d'agents qui resteront en poste demeure en tout temps à la discrétion de la Compagnie.

13.11 Amélioration technologique

- a) Lors d'une amélioration technique ou technologique, la Compagnie, de concert avec le syndicat, s'efforce de permettre à l'employé de s'adapter aux nouvelles exigences de son travail. Les coûts de la formation sont défrayés par la Compagnie. Les employés sont rémunérés pour le temps consacré à la formation avec un minimum de quatre (4) heures s'il s'agit d'une journée de congé et ils sont considérés comme étant au travail.

- b) Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, la Compagnie doit chercher avec le Syndicat des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.
- c) Sauf dans les cas d'urgence, la Compagnie convient de donner au Syndicat un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours, de la mise en place de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- d) Le préavis écrit dont il est question au paragraphe c) fournira les renseignements suivants :
 1. La nature des changements technologiques;
 2. La ou les dates auxquelles la Compagnie prévoit effectuer les changements technologiques;
 3. Le ou les lieux concernés;
 4. Le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d'être touchés par les changements technologiques;
 5. L'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employés.

13.12 Horaire lors de formation

- a) Lorsqu'un employé effectue une formation ou de re-certification sur les lieux de travail, les heures consacrées à ladite formation ou re-certification sont assimilées à des heures de travail et tout examen écrit sera donné dans un local fermé et adéquat.
- b) Si l'employé doit se déplacer à l'extérieur de son lieu de travail pour des fins de formation ou de re-certification, ses frais de déplacement et de repas seront remboursés par la Compagnie, conformément à sa politique en vigueur.
- c) Un registre de formation sera mis à la disposition des employés sur le tableau d'affichage prévu à cet effet.

13.13 Toute formation, examen et certification seront offerts par ancienneté parmi les employés qualifiés, selon le choix d'horaire des employés, sans perte de rémunération. Si la Compagnie est en manque d'employés volontaires, les formations sont assignées par ordre d'ancienneté inverse parmi les employés qualifiés.

La Compagnie défrayera en entier les coûts de formation qu'elle exige de la part d'un employé.

13.14 Toutes les nouvelles directives et procédures techniques concernant le travail des agents de contrôle seront affichées avant d'être mise en application.

13.15 Autres

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés tombant un jour où l'employé est normalement cédulé pour travailler, sont assimilés à des jours de travail; la Compagnie s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.

13.16 L'article 13.15 n'aura pas pour effet de faire obtenir une indemnité d'heures supplémentaire à l'employé visé par l'article 15.03 du seul fait que cet employé travaille ledit jour férié, les heures pour lesquelles il est normalement cédulé un tel jour ; dans ce cas, il ne reçoit que le montant prévu à l'article 15.03.

13.17 Lors du passage à l'heure normale (ou l'heure d'hiver) et à l'heure avancée (ou l'heure d'été), les employés seront rémunérés en fonction du nombre d'heures réellement travaillées, le tout sujet aux dispositions sur le temps supplémentaire.

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS

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

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

14.02 Tous les employés régis par la présente convention ont droit à des vacances chômées et payées sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année de référence, tel que prévu à l'article 14.01.

a) Qualification : Moins d'un (1) an de service avec la Compagnie.

 Congé : Un (1) jour ouvrable de congé par mois, maximum dix (10) jours ouvrables par année. La Compagnie accorde à tout employé qui en fait la demande deux (2) semaines de vacances continues sans solde.

 Indemnité : 6% des gains.

b) Qualification : Un (1) an et plus, mais moins de deux (2) ans de service continu avec la Compagnie

 Congé : Deux (2) semaines consécutives.

 Indemnité : 6% des gains.

c) Qualification : Deux (2) ans et plus, mais moins de quatre (4) ans de service continu avec la Compagnie.

Congé : Trois (3) semaines, dont deux (2) semaines consécutives.

Indemnité : 6 % des gains.

d) Qualification : Quatre (4) ans et plus, mais moins de sept (7) ans de service continu avec la Compagnie.

Congé : Quatre (4) semaines, dont trois consécutives

Indemnité : 6 % des gains.

e) Qualification : Sept (7) ans et plus, mais moins de douze (12) ans de service continu avec la Compagnie.

Congé : Quatre (4) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.

Indemnité : 8 % des gains.

f) Qualification : Douze (12) ans et plus de service continu avec la Compagnie.

Congé : Cinq (5) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.

Indemnité : 10 % des gains.

14.03 L'indemnité de vacances est versée en continuité de la paie régulière de l'employé.

14.04 Les vacances ne sont pas transférables d'une année à l'autre.

14.05 a) La sélection des vacances annuelles aura lieu à un moment identifié par la Compagnie durant le mois de mars. Les employés choisissent leurs vacances de la manière suivante : les temps pleins d'abord, suivi par les temps partiels et suivi par les occasionnels selon l'ancienneté générale dans les statuts. Les semaines de vacances non sélectionnées durant la sélection des vacances pourront être prises par l'employé, sur la base du premier arrivé, parmi les semaines disponibles selon la qualification de l'employé. L'employé devra faire une demande écrite au minimum deux (2) semaines avant. Les demandes présentées avec moins de deux (2) semaines de préavis seront analysées en fonction des besoins opérationnels et l'effectif disponible. Advenant qu'il ne reste plus de place de vacances, l'employé pourra obtenir une indemnité conformément à l'article 14.08.

b) La Compagnie, pour éviter d'être à court de personnel qualifié, se réserve le droit de limiter le nombre d'employés pouvant quitter en même temps.

Malgré ce qui précède, la Compagnie autorise des vacances comme suit :

1. Pour les deux (2) semaines du temps des fêtes et la semaine de relâche durant l'hiver, la Compagnie autorise des vacances pour un total minimum de cinq pour cent (5%) des employés à la fois, dont

au moins 1/3 étant attribué aux coordonnateurs de contrôle de sécurité.

2. Sous réserve de 14.05 c) 1, pour la période du 15 décembre au 15 avril, la Compagnie autorise des vacances pour un minimum de quatre pour cent (4%) des employés à la fois, dont au moins 2/5 étant attribué aux coordonnateurs de contrôle de sécurité.
3. Pour la période du 16 avril au 14 décembre, la Compagnie autorise des vacances pour un total minimum de dix (10%) pourcent des employés à la fois, dont un maximum de deux (2) coordonnateurs de contrôle de sécurité.

*Le minimum et le maximum pourront être augmentés si les besoins opérationnels le permettent.

- c) Si, suite au départ d'un employé, ex : fin d'emploi, maladie ou autre, des semaines de vacances dans les mois de juin, juillet et août deviennent disponibles, celles-ci pourront être offertes aux conditions suivantes :

1. Elles doivent être devenues disponibles au moins quatorze (14) jours avant la date à laquelle elles devaient débiter;
2. Elles seront offertes, par ancienneté, seulement aux employés ayant moins d'ancienneté que l'employé dont les vacances sont devenues disponibles, et;
3. Elles seront offertes seulement aux employés qui n'ont pas choisi toutes leurs semaines de vacances.

Pour le reste de l'année, les semaines de vacances qui deviennent disponibles suite au départ ou à l'absence d'un employé pourront être réassignées conformément à la procédure ci-haut, à la demande d'un employé, selon l'ordre de leur réception par la Compagnie, et ce, si les besoins opérationnels le permettent.

- 14.06 a)** L'employé en accident ou maladie d'une semaine ou plus pourra, s'il le désire, choisir une autre période de congé annuel que celle choisie antérieurement, parmi celles qui étaient disponibles lors de sa première sélection, après son retour au travail. La Compagnie lui versera à ce moment-là son indemnité de vacances.

- b)** Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité ou paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée fois le nombre de semaines dues à l'employé.

- 14.07 a)** Le congé annuel peut être fractionné en deux (2), trois (3) ou quatre (4) périodes d'au minimum une semaine en durée, si un employé en fait la demande.
- b)** Le congé dont la durée est d'une (1) semaine ou moins ne peut être fractionné.
- 14.08** Il est interdit à la Compagnie de remplacer le congé visé à l'article 14.02 par une indemnité compensatrice pour les deux premières semaines de congé annuel. L'indemnité compensatrice pourra être versée suite à une entente à cet effet entre l'employé et la Compagnie concernant les semaines de congé annuel subséquentes auxquelles l'employé a droit, tel que défini à l'article 14.02.
- 14.09** À la suite du décès de l'employé, sa succession recevra l'indemnité de congé annuel obligatoire.
- 14.10** L'employé peut procéder à un échange de quart suivant l'article 13 ou offrir un quart de travail à un autre employé à temps plein ou à temps partiel pour avoir une fin de semaine complète incluse dans sa période de vacances.
- Il est de la responsabilité de l'employé de trouver le remplaçant pour procéder à ce transfert.
- 14.11** Lors du choix de vacances, l'employé aura droit, sans égard à son rang d'ancienneté, de choisir une de ses semaines de vacances en priorité sur tous les autres employés, à l'occasion de son mariage.
- 14.12** L'employé peut prolonger son congé annuel d'autant de jours qu'il y a eu de jours fériés au cours de celui-ci, et la compagnie doit lui verser, outre l'indemnité de congé annuel, le salaire auquel il a droit pour ces jours fériés.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

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

1. Jour de l'An;
2. Vendredi Saint;
3. Fête de la Reine;
4. Fête Nationale du Québec;
5. Fête du Canada;
6. 1^{er} lundi du mois d'août (congé civique) *;
7. Fête du travail;
8. Jour d'Action de Grâce;

9. Jour du Souvenir;
10. Noël;
11. Le lendemain de Noël.

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

15.02 La rémunération des fériés mentionnés à l'article 15.01 a) sera octroyée selon le tableau suivant :

Situation des employés	Rémunération des jours fériés	
	s'ils travaillent	s'ils ne travaillent pas
1. Employé à temps plein	Salaire quotidien normal, plus le taux majoré de moitié pour les heures travaillées	Salaire quotidien normal
2. Employés qui n'ont pas droit à un salaire pour au moins quinze (15) des trente (30) jours précédant le férié	Salaire quotidien normal, plus le taux majoré de moitié pour les heures travaillées	Néant
3. Nouveaux employés (trente (30) premiers jours)	Taux majoré de moitié pour les heures travaillées	Néant
4. Employés à temps partiel qui, selon leur horaire, travaillent moins de quinze (15) jours des trente (30) jours précédant le férié	1/20 du salaire gagné au cours des trente (30) jours précédents, plus le taux majoré de moitié pour les heures travaillées	1/20 du salaire gagné au cours des trente (30) jours précédents

* Pour les employés à temps plein, le salaire quotidien normal sera déterminé par la durée des quarts prévus durant la semaine du férié.

15.03 Un employé qui le demande pourra prendre un congé compensatoire lorsqu'il travaille un jour férié. Ce congé compensatoire pourra être pris dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent ce dit congé férié.

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

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

- c) La Compagnie accorde, dans la mesure du possible, les choix demandés par les employés avec un minimum de dix pour cent (10%) des employés prévus au travail pour cette journée.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01 Congé de deuil

- a) Advenant le décès d'un membre, ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un employé a droit à cinq (5) jours de congés payés suivant le décès, en autant qu'il s'agit de jours normalement cédulés pour travailler, ce qui exclue les heures additionnelles et les dons d'heures acceptées par l'employé en surplus de son horaire normal. L'employé peut reporter un maximum de deux jours de congés, sans perte de salaire, pour les obsèques, si ceux-ci ont lieu à une date ultérieure. Il peut s'absenter pendant une autre journée à cette occasion, mais sans salaire. Par membre de sa famille, on entend : le conjoint, le fils, la fille, le père, la mère, le frère, la sœur, le grand-père, la grand-mère, le beau-fils, la belle-fille, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-sœur et les petits-enfants.
- b) La Compagnie permettra un congé de sept (7) jours additionnels sans solde lorsque les funérailles ont lieu à plus de sept cent (700 km) kilomètres du lieu de travail normal. La Compagnie pourra appliquer l'article 11.03c) de la présente convention collective dans l'éventualité où l'absence est non-justifiée. S'il assiste et que les funérailles ont lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci a droit à un jour additionnel sans solde.
- c) Ces jours ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances de l'employé ou avec un jour de congé prévu par la présente convention.

Congé pour mariage

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

Congés reliés à la famille

- e) Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont sans perte de salaire si l'employé a complété sa période de probation.

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

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

- f) Un employé peut s'absenter du travail pendant neuf (9) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la famille immédiate lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

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

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

16.02 Congé de maladie

- a) Les employés à temps plein obtiennent un cumulatif de 3,20% de leur salaire des heures travaillées incluant l'indemnité des jours fériés, excluant les primes, pour un maximum de soixante-quatre (64) heures par année civile. Un employé à temps plein qui s'absente pour cause de maladie reçoit l'équivalent des heures de travail manquées selon son horaire normal, par jour d'absence à condition qu'il ait suffisamment de crédits inutilisés dans sa réserve de congé maladie.

À partir du 3 janvier de chaque année, les employés à temps plein recevront un crédit de vingt-quatre (24) heures de maladie en attendant qu'ils cumulent ce même montant. S'il y a fin d'emploi avant que l'employé cumule autant d'heures de maladie qu'il a utilisé durant l'année en cours, la différence est retenue sur la dernière paie.

Les employés à temps partiel accumulent deux (2) heures de maladie par mois de service. Les employés à temps partiel absent à cause de maladie sera payé l'équivalent des heures manquées pour les heures à son horaire, par jour d'absence pourvu qu'il ait suffisamment de crédits inutilisés dans sa réserve de congés de maladie.

Les nouveaux employés ont droit aux congés de maladie qu'après avoir complété la période de probation.

- b) Le 31 décembre de chaque année, la Compagnie établit le nombre d'heures de congé de maladie au crédit de chaque employé et en avise l'employé et le syndicat au plus tard le 30 janvier suivant. Les jours de maladie non utilisés seront payés au plus tard à la seconde période de paie de la nouvelle année.

Ce paiement est versé à l'employé en même temps que sa paye régulière, en autant que ceci n'ait pas pour effet d'augmenter son taux d'imposition.

16.03 Tout paiement en vertu du présent article est effectué à compter de la première (1^{ère}) journée de maladie. La Compagnie peut exiger de l'employé une preuve de sa maladie et/ou certificat médical avant d'effectuer le paiement ou en tout temps lorsqu'elle a des doutes raisonnables sur le bien-fondé de la raison invoquée.

16.04 Ces jours ne sont toutefois pas payables si l'employé reçoit une autre indemnité pour un autre jour de congé prévu à la présente convention.

16.05 La Compagnie doit reprendre dans son emploi ou dans un emploi similaire, tout employé qui a dû s'absenter du travail pour raison d'accident ou maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

16.06 Congé pour service de juré ou de témoin

- a) Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme juré ou lors de la présélection, l'employé doit prévenir la Compagnie dès la réception de son assignation et la Compagnie lui rembourse les frais de son déplacement et lui verse un salaire pour les heures prévues à l'horaire qu'il aurait travaillées autrement. L'employé remboursera à la Compagnie tout montant reçu par la cour pour les journées où il était prévu à l'horaire.

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

- b) Lorsqu'un employé sera appelé par la Compagnie à servir comme témoin en rapport avec l'exercice de ses fonctions ou est convoqué par la Compagnie pour la préparation d'une cause, la Compagnie lui verse un salaire comme s'il était au travail et lui rembourse les frais de transport encourus. Dans tous les cas, l'employé doit recevoir au minimum un salaire égal à ce qu'il aurait reçu pour les heures prévues à l'horaire qu'il aurait travaillées autrement.

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

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

16.07 Congé pour violence familiale

- a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés qui sont victimes de violence conjugale et familiale sont parfois confrontés à des situations de violence et / ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent avoir un impact sur leur vie professionnelle et qui peuvent affecter leur présence et performance au travail.
- b) Compte tenu de ce qui précède, la Compagnie convient d'accorder aux victimes de violence conjugale et familiale sans perte d'ancienneté, la participation aux rendez-vous, les procédures judiciaires et toute autre activité connexe. La Compagnie reconnaît que l'employé peut demander ce congé avec un court préavis. Ce congé s'ajoutera aux congés existants et pourra être pris comme jours consécutifs, jours uniques ou fraction de journée.
- c) Les parties reconnaissent que les situations de violence conjugale et familiale sont très sensibles et ne divulgueront des renseignements que sur la base du « besoin de savoir ». À cette fin, la Compagnie peut exiger une preuve qui est raisonnable dans les circonstances et cette preuve peut doit être fournie par un professionnel reconnu.
- d) La Compagnie approuvera, dans la mesure du possible, les demandes raisonnables de l'employé victime de violence familiale conjugale et familiale. Ces demandes seront révisées sur une base régulière afin de valider que les mesures prises soient toujours adaptées à la situation vécue par l'employé.

ARTICLE 17 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

- 17.01**
- a) Les congés de maternité, paternité et parentaux seront attribués en fonction du RQAP (Régime québécois d'assurance parentale).
 - b) Au cours de son congé de maternité, paternité ou parental, l'employé accumule son ancienneté comme s'il ou elle avait été au travail.
 - c) Avant de partir en congé, l'employé informe la Compagnie par écrit de sa date prévue de retour au travail. En cas de modification, l'employé informe la Compagnie dans les plus brefs délais.
 - d) Au retour de son congé de maternité, paternité ou parental ou des prolongations prévues aux présentes, l'employé reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait été au travail.

17.02 Prolongation du congé

La période totale d'absence ne doit pas dépasser soixante-dix (70) semaines de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si l'employé ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf, s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à la Compagnie un certificat médical à cet effet.

ARTICLE 18 UNIFORMES

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

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

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

ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

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

19.02 Dans tous les cas d'avis disciplinaire ou de mesure disciplinaire, pour être valide et opposable à l'employé, la Compagnie doit informer l'employé, par écrit, de l'avis ou de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en mentionnant l'incident ou la raison qui motive l'avis ou la mesure disciplinaire dans les vingt-et-un (21) jours civils de l'incident ou de la connaissance de l'évènement. Si un employé est absent pour cinq (5) jours ou plus, son délai d'absence sera ajouté au délai d'avis de vingt-et-un (21) jours à compter de son retour au travail. Pour être valide et être opposable à l'employé, la Compagnie doit en remettre une copie au Syndicat dans les quinze (15) jours civils qui suivent ladite mesure.

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

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

19.04 Si un employé est convoqué au bureau de la Compagnie pour des motifs disciplinaires il peut, s'il le désire, être accompagné d'un délégué syndical. L'employé sera avisé du motif de la convocation de la rencontre et pourra,

s'il le désire, consulter son délégué avant. À la fin de la rencontre, les deux parties pourront s'échanger les notes manuscrites de la rencontre.

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

19.05 Si la Compagnie est obligée par la loi de transmettre au Ministère de la Justice, ou à tout autre organisme en découlant, un rapport disciplinaire sur un employé de l'unité de négociation, le rapport doit aussi être transmis à cet employé et au Syndicat dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.

19.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé ne peut être utilisé aux fins de mesures disciplinaires après une période de douze (12) mois, pourvu que l'employé n'ait commis aucune offense similaire pendant ladite période de douze (12) mois. Cette période est automatiquement prolongée de toute absence de trente (30) jours civils ou plus.

19.07 Lorsqu'il s'agit d'un grief relatif à un congédiement, celui-ci peut être déposé directement à l'Étape 2 de la procédure de grief.

19.08 Un employé ne peut faire inutilement l'objet d'une suspension pour fin d'enquête mais si celle-ci est nécessaire, elle ne doit pas dépasser cinq (5) jours civils. Au-delà de ce délai, l'employé sera rémunéré pour les heures normales qu'il avait manquées.

Advenant que l'employé est blanchi, les journées de suspension sans salaire sont remboursées.

19.09 Il est interdit à la Compagnie d'appliquer toute mesure disciplinaire, discriminatoire ou autre à une travailleuse au motif qu'elle soit enceinte.

19.10 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un employé.

19.11 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

ARTICLE 20 FONDS DE SOLIDARITÉ

20.01 En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la loi constituant le Fonds de solidarité des employés du Québec (FTQ), ci-après appelé 'le Fonds', à la Loi sur les valeurs mobilières (1982, chapitre 48) et à ses règlements, de même qu'à toute autre loi et règlement en vigueur applicables, lorsque le texte de la

présente convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.

- 20.02** La Compagnie reconnaît que l'association accréditée qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 20.03** La Compagnie s'engage à remettre à chaque employé, lors de sa première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fournie par le Syndicat concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, document qui contient le formulaire de souscription au Fonds.
- 20.04** Tout employé qui veut souscrire au Fonds remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenues à la source sur le salaire, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à la Compagnie. Les employés pourront donner un avis à cet effet au Syndicat le ou avant les 15 octobre et 15 avril pour prendre effet le 1^{er} novembre et 1^{er} mai suivants. La contribution d'un employé doit être d'un minimum d'un dollar (1 \$) par paie et toujours d'un multiple d'un dollar (1 \$) et ne peut être modifiée ni annulée pendant les périodes ci-haut mentionnées.
- 20.05** La Compagnie accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, la Compagnie y consentant par la présente.
- 20.06** La Compagnie remet les contributions des employés au Fonds de solidarité au Syndicat en même temps que les cotisations syndicales et indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque employé.

ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01** La Compagnie paiera la contribution de la Compagnie prévu à l'annexe A.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS SOLDE

- 22.01** Un congé sans solde ne dépassant pas trois (3) mois peut être accordé après entente avec la personne désignée par la Compagnie. Advenant des circonstances exceptionnelles, un congé sans solde d'une durée supérieure peut être accordé suivant un commun accord.
- 22.02** Pendant la durée du congé sans solde, l'employé continue à accumuler son ancienneté.

- 22.03** Toutes demandes pour un congé sans solde d'au minimum une semaine doivent être soumises par écrit à la Compagnie au minimum trente (30) jours avant la date du début du congé demandé. La Compagnie s'engage à répondre par écrit au plus tard quinze (15) jours avant la date du début du congé demandé. Si la demande de congé sans solde est acceptée par la Compagnie, une copie de l'approbation sera envoyée à la personne responsable des assurances collectives du Syndicat.
- 22.04** Toutes demandes pour un congé sans solde d'une (1) semaine ou moins doivent être soumises par écrit à la Compagnie au minimum deux (2) semaines avant la date du début du congé demandé. La Compagnie s'engage à répondre au plus tard une (1) semaine après la réception de la demande.

ARTICLE 23 AFFICHAGE D'AVIS

- 23.01** La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage accessible à ses employés sur lequel le Syndicat peut afficher les avis relatifs aux élections, réunions et activités sociales du Syndicat.

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

ARTICLE 24 DOCUMENTS REQUIS

- 24.01** La Compagnie paiera jusqu'à un maximum de quarante dollars (40\$) pour rembourser tout certificat médical requis par l'ACSTA, sur présentation de la facture originale.

ARTICLE 25 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 25.01** Dans les trente (30) jours civils de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties formeront un comité conjoint de relations professionnelles composé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et d'au maximum quatre (4) personnes désignées par la Compagnie.

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

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

- 25.03** Le Comité prévu au présent article se réunit une (1) fois par mois, à une date fixée après entente entre les représentants spécifiques désignés à cette fin par les parties.
- 25.04** Les membres qui assistent à la réunion prévue à l'article 25.03 pendant leur quart de travail ne subiront aucune perte monétaire et ce, sans possibilité pour la Compagnie de facturer ces coûts à la section locale.

ARTICLE 26 POURSUITES

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

ARTICLE 27 IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION

- 27.01** La Compagnie a la responsabilité de faire imprimer, selon les besoins, la présente convention collective et ses mises à jour et s'engage à en assumer le coût.
- 27.02** La Compagnie s'engage à traduire la présente convention en anglais. En cas de conflit au sujet d'une différence de sens entre la version française et la version anglaise de toute disposition de la présente convention, la version française prévaut.
- 27.03** Le jour de l'embauche de tout nouvel employé, la Compagnie lui remet un dépliant relatif à l'assurance groupe, le régime de retraite et tout autre document qui lui auront été fournis par le Syndicat.
- 27.04** La Compagnie fournira, à ses frais, une copie papier de la convention collective à chaque délégué syndical, à chaque membre de l'équipe de gestion et à chaque employé qui en fera la demande. De plus, la Compagnie rendra accessible la convention collective par voie d'adresse électronique à chaque employé.
- 27.05** En tout temps, la Compagnie met à la disposition des employés une copie papier de la convention collective à un endroit convenu avec les représentants locaux.

ARTICLE 28 DURÉE

- 28.01** La présente convention prend effet le 1^{er} avril 2018 et reste pleinement en vigueur et garde tous ses effets jusqu'au 31 mars 2022.
- 28.02** Il est convenu que l'avis de négociation pour le renouvellement de la convention collective sera donné à compter du quatre-vingt-dixième (90^e) jour avant son expiration.
- 28.03** La convention continue ensuite à engager les signataires, mois après mois, sauf sur avis écrit remis par l'une des parties de son désir de la réviser, adressée à l'autre au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration ou tout autre date d'expiration successive établie mois après mois.
- 28.04** Une fois donné l'avis de négocier collectivement, le Syndicat et la Compagnie doivent, sans tarder, entamer les négociations et les mener avec diligence et de bonne foi, ne négligeant aucun effort raisonnable en vue d'en arriver à une convention collective.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

Securitas Transport Aviation Sécurité Ltée.

Syndicat des Métallos - Local TC 1976

Philippe Arnold

Steven Hadden

Julie Moisan

Nathalie Lapointe

Manon Ouellette

Johanne Gosselin

Christian Drolet

Sébastien Boilard

Éric Genest

Félix Lavoie-Lévesque

ANNEXE A

Salaire Horaire

TAUX HORAIRE DE BASE DES AC					
Date	Niveau 1	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
	Pré-certification	0-2080 heures	2081-4160 heures	4161-6240 heures	6241 heures et plus
31-03-2017	17,66 \$	20,09 \$	20,50 \$	20,92 \$	21,35 \$
30-03-2018 (2,5%)	18,10 \$	20,59 \$	21,01 \$	21,44 \$	21,88 \$
29-03-2019 (2,25%)	18,51 \$	21,05 \$	21,48 \$	21,92 \$	22,37 \$
03-04-2020 (2,25%)	18,93 \$	21,52 \$	21,96 \$	22,41 \$	22,87 \$
02-04-2021 (2,00%)	19,31 \$	21,95 \$	22,40 \$	22,86 \$	23,33 \$

TAUX HORAIRE DE BASE DES CCS ET FCS (AC N3.4 + 12.5%)	
31-03-2017	24,02 \$
30-03-2018 (2,5%)	24,62 \$
29-03-2019 (2,25%)	25,17 \$
03-04-2020 (2,25%)	25,73 \$
02-04-2021 (2,00%)	26,25 \$

Note 1 : Pour passer d'une étape à l'autre, l'employé doit travailler le nombre d'heures prévues. Les heures travaillées avant que l'employé ait obtenu sa certification ne sont pas comptabilisées dans le calcul pour l'avancement des étapes.

Note 2 : Les CCS et FCS auront droit à une prime égale à 12.5% du salaire d'un agent niveau 3.4 pour chaque heure travaillée.

Note 3 : La prime des CCS et FCS est considérée par la présente convention collective dans le calcul du temps supplémentaire, des congés chômés et payés, des congés pour maladie, des congés de décès, du fond de pension ainsi que pour les assurances collectives.

VRSC

Le bonus Volume, Risque, Stress et Conséquences, sera versé à tous les agents de contrôle, coordonnateurs de contrôle de sécurité et formateur de contrôle de sécurité. Ce bonus s'élève à 1,02 \$ par heure régulière travaillée et est ajouté au taux horaire de base. Ce montant sera assujéti aux taux d'augmentations salariales négociés et applicables aux taux horaires de base et ce, pour la durée de cette convention collective.

VRSC	
31-03-2017	1,02 \$
30-03-2018 (2,5%)	1,05 \$
29-03-2019 (2,25%)	1,07 \$
03-04-2020 (2,25%)	1,09 \$
02-04-2021 (2,00%)	1,11 \$

RÉMUNÉRATION HORAIRE TOTALE (AC)					
Date	Niveau 1	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
	Pré-certification	0-2080 heures	2081-4160 heures	4161-6240 heures	6241 heures et plus
31-03-2017	18,68 \$	21,11 \$	21,52 \$	21,94 \$	22,37 \$
30-03-2018 (2,5%)	19,15 \$	21,64 \$	22,06 \$	22,49 \$	22,93 \$
29-03-2019 (2,25%)	19,58 \$	22,12 \$	22,55 \$	22,99 \$	23,44 \$
03-04-2020 (2,25%)	20,02 \$	22,61 \$	23,05 \$	23,50 \$	23,96 \$
02-04-2021 (2,00%)	20,42 \$	23,06 \$	23,51 \$	23,97 \$	24,44 \$

RÉMUNÉRATION HORAIRE TOTALE (CCS ET FCS)	
31-03-2017	25,04 \$
30-03-2018 (2,5%)	25,67 \$
29-03-2019 (2,25%)	26,24 \$
03-04-2020 (2,25%)	26,82 \$
02-04-2021 (2,00%)	27,36 \$

Assurance Collective

La contribution de la Compagnie est de 1,60 \$ / heure régulière travaillée à compter du 30 mars 2018 et de 1,65 \$ / heure régulière travaillée à compter du 29 mars 2019.

REER collectif – Fonds de pension

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

Compagnie	Employés
4%	4%

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

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

Stationnement

La Compagnie assume cent pour cent (100%) des coûts de stationnement des employés et convient de rembourser ces coûts aux employés le cas échéant. Le paiement et/ou le remboursement de ces coûts est fait en conformité avec la *Loi sur les impôts* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

LETTRE D'ENTENTE # 1

Accommodement

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 2

Fonds Humanitaire

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

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

La première déduction sera faite à la 1^{ière} période de paye complète du mois de février et les montants seront remboursés mensuellement au fonds humanitaire du Syndicat des Métallos

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 3

Entente 2 %

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

La présente confirme l'entente relative à la mise en œuvre du processus permettant aux employés de prendre un congé, qu'ils financent personnellement par un différé salarial de 2 % ou de financer la quatrième semaine de vacances prévue à l'article 14.02(d)

Ce congé sabbatique (2%) est régi par les conditions suivantes :

- a) Le congé sabbatique a pour but de permettre à l'employé de prendre un congé qu'il finance lui-même par un report salarial ou pour financer la quatrième (4^{ème}) semaine de vacances prévue au paragraphe (d) de l'article 14.02 de la convention collective.
- b) À compter de 2015, la période de cotisation sera du 1 mai au 31 avril de chaque année afin de suivre le cumul de vacances annuelles.
- c) Les employés ayant cumulé pendant l'année 2014 cumuleront jusqu'au 31 avril 2015 pour la semaine de vacance prise entre le 1 mai 2015 et le 31 avril 2016.
- d) Les employés ayant cédulé leur semaine de vacance entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 avril 2016 recevront 50% pourcent du montant cumulé à ce jour lors du paiement de la semaine de vacance et recevront le 50% restant en plus des sommes cumulées du 1^{er} mai 2016 au 31 avril 2017 pour la semaine cédulée en 2017.
- e) L'employé qui désire cotiser doit aviser la compagnie par écrit avant le 15 avril de chaque année.
- f) Les employés doivent impérativement cotiser pendant une année civile entière afin de se prévaloir d'un tel congé.
- g) La période de congé cumulé doit être prise en continue et elle ne peut être fractionnée.
- h) Aucun congé sabbatique ne pourra excéder une durée de cinq (5) jours.
- i) Les sommes cumulées ne pourront être versées sans la prise d'un congé sabbatique égales aux dites sommes, à l'exception d'une somme cumulée supérieure à une période de congé de cinq (5) jours.
- j) Le choix des périodes de congé se fera lors des deux (2) périodes de choix de vacance officielles.
- k) L'ordre de préséance d'attribution des congés sera le suivant : congé annuel, temps en réserve, congé sabbatique. Les mois de juin, juillet et août de chaque année seront réservés pour les congés annuels.

- l) Les congés sabbatiques seront accordés sur la base du premier arrivé premier servi.
- m) Les congés sabbatiques seront accordés à la seule discrétion de la Compagnie. Si la demande de congé sabbatique d'un employé devait être refusée, la Compagnie fournira une réponse écrite justifiant sa décision.
- n) Si le congé sabbatique est approuvé, il sera sujet aux conditions suivantes:
 - i) Un contrat ne peut être d'une durée inférieure à une année civile.
 - ii) Au cours de cette période, le participant recevra 98 % de son salaire hebdomadaire net.
 - iii) Le taux de déduction demeurera le même au cours de toute la période du contrat.
 - iv) Sur une période de différé d'une (1) année, pour un congé sabbatique d'une durée de cinq (5) jours, l'employé diffèrera 2 % de son salaire net et recevra 98 % de son salaire net.
- o) Les employés sous contrat de congé sabbatique se verront accorder tous les bénéfices de travail normalement consentis aux autres employés, incluant l'accumulation des droits d'ancienneté et de service.
- p) Les congés statutaires qui surviennent à l'intérieur de la période de congé sabbatique ne seront ni compensés ni remboursés par la Compagnie.
- q) Le montant différé étant retenu par la Compagnie par une déduction sur la paie, les déductions de contribution régulières s'appliquent.
- r) Si un employé décide de quitter la Compagnie pendant qu'il est sous contrat au cours de cette entente, le contrat se terminera le jour de sa démission et toutes les contributions retenues lui seront remboursées.
- s) En cas de congédiement ou de décès d'un employé sous contrat, le contrat cesse à cette date et tout montant retenu est remboursé.
- t) Dans les situations régies par les items p) et q), la Compagnie aura trente (30) jours pour procéder au remboursement.
- u) Toutes les sommes non utilisées au 15 avril seront payées au plus tard le 31 avril.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 4

Respect au travail

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

1. Les parties conviennent que tous les employés, les représentants du Syndicat et les représentants de la Compagnie doivent agir d'une manière professionnelle et civilisée, indépendamment de toute différence personnelle qui pouvant exister (par exemple, les conflits de personnalité, les différences d'opinion, etc.)
2. Lorsqu'une personne a une cause légitime de préoccupation par rapport aux éléments ci-dessus, elle peut déposer une plainte officielle auprès de la Compagnie. Dans les trois (3) jours suivant la réception de la plainte, la Compagnie doit communiquer une copie de celle-ci au Syndicat.
3. Par la suite, la Compagnie mène une enquête par rapport à la plainte et prépare un rapport indiquant ses conclusions à l'intérieur de trente (30) jours suivant le dépôt de la plainte. Ce délai peut être prorogé d'un commun accord.
4. La Compagnie mettra en application les mesures correctives qu'elle juge appropriées. Ces mesures correctives sont sujettes à la procédure de grief.

Signé à Québec, ce ... jour de ... 2019

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 5

Casiers

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Les parties conviennent de discuter des problématiques liées aux casiers attribués aux employés selon l'article 10.10 dans le cadre des réunions du Comité des relations professionnelles. Les parties profiteront de cette opportunité afin d'explorer les solutions potentielles. Cette problématique restera un item à l'ordre du jour jusqu'à ce que les parties conviennent conjointement de le retirer.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 6

Attribution des heures de travail pour les employés occasionnels

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Les parties acceptent conjointement de modifier le paragraphe 13.10 de la convention collective afin de rencontrer les obligations contractuelles et opérationnelles du client précisées dans le manuel des procédures normalisées d'exploitation (PNE). Cette façon de faire permettra à tous les employés de maintenir leur accréditation de fouille active auprès du client, tout en garantissant un nombre de employés qualifiés pour couvrir les remplacements lorsque nécessaire.

- 13.10 a)** La Compagnie attribue les quarts de travail de la façon suivante : d'abord quatre (4) heures obligatoires prévues au PNE pour chaque employé afin de permettre aux membres de l'accréditation de conserver leur certification active et, par la suite, aux agents de contrôle, en tenant compte de leur ancienneté et de leur statut et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 7

Fonds d'éducation

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Pendant la durée de la convention collective, la Compagnie paiera un montant de mille trois cents dollars (1300\$) par année, en deux versements égaux (en janvier et en juin) pour la création d'un fonds d'éducation pour les employés de l'aéroport de Québec et pour les aéroports régionaux du Québec et pour le remboursement au syndicat des dépenses encourues pour sa participation à diverses initiatives avec la Compagnie. Le choix des activités de formation sera déterminé conjointement.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 8

Assignment temporaire

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

ATTENDU QUE certains aéroports régionaux manquent parfois d'effectifs afin d'assurer le service de contrôle de sécurité pré-embarquement;

ATTENDU QUE certains employés ont manifesté leur intérêt de travailler temporairement dans un autre aéroport que celui où ils effectuent normalement leur prestation de travail;

ATTENDU QU'IL est d'intérêt commun d'établir des termes et conditions clairs s'appliquant aux employés appelés à travailler temporairement à un aéroport autre que celui où ils effectuent normalement leur prestation de travail;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Lorsqu'il y a un manque d'effectifs temporaire à combler dans un des aéroports régionaux suivants : Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Baie-Comeau, Sept-Îles, Mont-Joli, Gaspé, Îles-de-la-Madeleine, Bagotville, Chibougamau et Blanc-Sablon;

1. L'assignation temporaire des employés est faite selon les conditions suivantes :
 - a. La Compagnie détermine les qualifications nécessaires et les besoins opérationnels reliés à l'assignation temporaire;
 - b. La Compagnie respectera une procédure identique à l'article 11.07 de la convention collective des aéroports régionaux concernant la dotation d'un poste vacant ou nouvellement créé;
 - c. Dans des circonstances exceptionnelles, les délais prévus à l'article 11.07 pourront être modifiés d'un commun accord;
 - d. Lors de l'affichage, la Compagnie indique la durée de l'affectation en plus des autres mentions prévues;
 - e. Les candidatures des employés dont l'aéroport d'origine est situé le plus près géographiquement de l'aéroport d'affectation seront considérées prioritairement;

- f. Sous réserve des disponibilités et des besoins opérationnels, toute candidature d'un employé couvert par le même certificat d'accréditation aura priorité sur les candidatures d'employé de d'autres aéroports membres de la Section Locale TC 1976 du Syndicat des Métallos à l'un des aéroports ci- haut énumérés;
 - g. Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que lorsque des employés de la région Atlantique doivent assurer temporairement les services de contrôle pré-embarquement à l'aéroport Blanc-Sablon, une telle situation ne constitue pas une violation des modalités de la convention collective en vigueur entre la Compagnie et le Syndicat.
 - h. Lors de ces assignations temporaires, la Compagnie garantira à l'employé le nombre d'heures prévu à son horaire de l'aéroport d'origine.
- 2. Quand un employé est appelé à travailler dans un aéroport couvert par une convention collective autre que celle de son lieu de travail habituel, les conditions de travail et les bénéfices de sa convention collective habituelle s'appliquent pour toute la durée de son assignation temporaire;
 - 3. Un employé appelé à travailler à un autre aéroport maintient son horaire de travail durant son absence et le reprend à son retour, pourvu que l'horaire en question existe encore;
 - 4. La Compagnie fournit le transport, le gîte et une allocation journalière lorsque nécessaire;
 - 5. La Compagnie pourra modifier l'horaire de travail d'un employé pour accommoder une affectation à un autre aéroport;
 - 6. La Compagnie, pour éviter d'être à court de personnel qualifié dans l'aéroport d'origine, se réserve le droit de ne pas envoyer des agents qualifiés en région. Lorsque la Compagnie se prévoit de ce droit, elle communique la justification par écrit au Syndicat; et
 - 7. L'ancienneté de l'employé n'est pas affectée par son assignation temporaire.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 9

Horaire de quatre (4) fois neuf (9) heures

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

ATTENDU QUE le Syndicat et la Compagnie sont d'accord pour modifier la Convention collective afin de permettre la création d'un horaire de trente-six (36) heures par semaine, réparties sur quatre (4) quarts de neuf (9) heures;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Au plus tard le _____, les employés à temps plein feront connaître leurs volontés de choisir un horaire de travail correspondant aux semaines de travail de trente-six (36) heures, réparties sur quatre (4) quarts de neuf (9) heures avec un minimum de deux (2) jours de congés consécutifs (ci-après, « horaire 4/9 »). Les employés pourront aussi indiquer s'ils préfèrent un horaire de matin ou de soir (am ou pm). Les employés qui se portent ainsi volontaires devront respecter leur choix jusqu'au prochain changement d'horaire prévu par la Compagnie;
2. La Compagnie produira des horaires de travail 4/9 en fonction des besoins opérationnels, sans toutefois dépasser le nombre d'employé qui se sont porté volontaire. La Compagnie offrira les horaires de travail 4/9 aux employés qui se sont portés volontaires en respectant les règles d'ancienneté applicables;
3. Il est entendu que les employés travaillant sur un horaire 4/9 bénéficieront d'une fin de semaine sur trois (soit un samedi et un dimanche);
4. Pour les employés qui travaillent un horaire 4/9, les heures effectuées en surplus de leur quart de neuf (9) heures ou en surplus de quarante (40) heures par semaines sont considérées comme étant des heures supplémentaires et rémunérées selon les dispositions applicables de la Convention collective;

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 10

Bureau d'arbitrage formel et accéléré

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE
ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

ATTENDU QUE pendant le cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail applicable aux employés syndiqués de l'aéroport Jean-Lesage de Québec, les parties aux présentes ont discuté de leur désir de rendre le processus d'arbitrage plus rapide et efficace;

ATTENDU QUE le Syndicat a présenté une demande afin d'introduire un système similaire à celui utilisé par le Bureau d'Arbitrage et de Médiation des Chemins de fer du Canada (CROA);

ATTENDU QUE les parties désirent discuter entre elles de ces questions;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Durant l'année qui suit la ratification de cette entente, les parties s'entendent pour former un comité visant à explorer la possibilité d'instaurer un système d'arbitrage formel et accéléré, ou de se joindre à un tel système déjà en place.
3. Ce comité sera composé de deux (2) représentants de la Compagnie, et de deux (2) représentants du Syndicat.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 11

Comité d'horaire - YQB

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Les parties conviennent de former un comité conjoint d'horaire (ci-après « comité ») selon les modalités suivantes :

Composition

Le comité sera composé d'au maximum trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants des employés. Il est entendu que c'est dans l'intérêt mutuel d'avoir une stabilité au niveau des membres du comité, dans la mesure du possible.

Objectifs du comité

Ce comité a pour objectif de faire des recommandations entourant les horaires élaborés par la Compagnie. Ces recommandations porteront entre autres sur :

- La standardisation, dans la mesure du possible, de l'heure du début des quarts pour les horaires fixes;
- La maximisation, dans la mesure du possible, des horaires fixes entre 06h00 et 20h00;
- L'augmentation, dans la mesure du possible, des fins de semaine de congé pour les horaires fixes;
- L'augmentation, dans la mesure du possible, des horaires comportant une fin de semaine sur deux pour les postes spécialisés (XLB, CNP-V, CCS, FCS, OOG);
- La minimisation, dans la mesure du possible, de l'alternance des semaines avec des quarts de travail de durée différentes;
- L'augmentation, dans la mesure du possible, des horaires de dix (10) heures;
- L'augmentation, dans la mesure du possible, du pourcentage d'horaire fixe; et
- Réviser et maximiser, dans la mesure du possible, les calendriers de vacances.

Déroulement

Le comité se rencontrera :

- Avant que la Compagnie prépare sa première ébauche d'horaire, afin de donner aux représentants des employés la chance d'offrir leur rétroaction et leurs suggestions;

- Après que la Compagnie prépare sa première ébauche d'horaire, afin de donner au comité la chance d'offrir des solutions pour améliorer l'horaire ; il est entendu que le comité peut se rencontrer à plusieurs reprises entre le moment où la première ébauche est préparée et le moment où l'horaire est affiché; les trois (3) représentants employés seront libérés pour la balance de leur quart lors de ces rencontres, afin qu'ils puissent travailler l'horaire; et
- Une fois à chaque deux (2) mois suite à l'application de l'horaire, afin de voir si l'horaire peut être ajusté et pour explorer des nouvelles façons de faire.

Si une modification suggérée par les représentants des employés est refusée, la Compagnie s'engage à expliquer la raison justifiant cette décision.

Un compte-rendu conjoint faisant état des discussions tenues sera rédigé suite à chaque rencontre du comité et ceux-ci seront discutés lors des rencontres du comité de relations professionnelles afin de voir comment le processus peut être amélioré.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 12

Horaires Variables – Période d'essai

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

ATTENDU QUE les parties ont eu plusieurs discussions concernant les horaires lors des séances de négociations en vue de renouveler la présente convention collective;

ATTENDU QUE les membres du comité de négociation du Syndicat ont alors soulevé certaines problématiques émanant de la confection des horaires et ont proposé l'introduction de nouveaux types d'horaires;

ATTENDU QUE la Compagnie a élaboré et présenté au Syndicat des horaires prototypes visant à répondre à certaines de ces problématiques.

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. **Période d'essai** : Les modifications proposées ci-dessous s'appliqueront pour la durée de la convention collective, telle que spécifiée à son article 28.01. Lors des prochaines négociations, les parties évalueront l'application de ces modifications et décideront si ces derniers devraient être intégrées dans la convention collective;
2. **Horaires variables** : Les parties conviennent d'apporter les modifications suivantes aux horaires variables :
 - a. **Définition** : Horaire de travail comprenant deux journées de congé consécutives et ne prévoyant pas d'heures de travail fixes. Les horaires variables peuvent être à temps plein ou à temps partiel.
 - b. **Horaires Blocs** : La Compagnie s'engage à inclure des « horaires blocs ». Les « horaires blocs » sont des horaires de travail variables incluant tous les samedis et dimanches et dont l'ensemble des quarts de travail sont prévus de manière constante en AM ou en PM pour la durée du choix d'horaire.
 - c. **Horaires Variable avec des congés fixes** : La Compagnie s'engage à inclure des horaires variables avec deux journées de congé consécutives

fixes sélectionnées lors du choix d'horaire, et dont les heures de travail sont sélectionnées par ordre d'ancienneté à toutes les deux semaines.

3. **Horaires fixes** : Les parties conviennent d'apporter la modification suivante aux horaires de travail temps plein fixes :
 - a. **Définition** : Horaires de travail comprenant au moins deux journées de congé hebdomadaire consécutives et un minimum d'une fin de semaine de congé sur trois en rotation. Un minimum de dix pour cent (10%) des horaires fixes d'été et cinq pour cent (5%) des horaires fixes d'hiver auront une fin de semaine de congé sur deux en rotation.
4. **Changements Opérationnels** : Advenant des changements opérationnels substantiels rendant l'application des modifications énumérées ci-dessus problématique, les parties conviennent de se rencontrer et de déterminer les nouvelles modalités applicables.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 13

Comité de travail paritaire sur les coordonnateurs de contrôle de sécurité

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

ATTENDU QUE lors des négociations en vue du renouvellement des conventions collectives applicables à l'aéroport de Québec et des aéroports régionaux du Québec, les parties aux présentes ont discuté de certaines problématiques liées à l'exercice de la fonction de coordonnateur de contrôle de sécurité;

ATTENDU QUE les parties désirent identifier les facteurs sous-jacents aux différentes problématiques liées à l'exercice de la fonction de coordonnateur de contrôle de sécurité;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties conviennent de la mise en place d'un comité de travail paritaire afin d'explorer les différentes problématiques vécues par les coordonnateurs de contrôle de sécurité dans les différents aéroports et de proposer des solutions;
2. Ce comité sera composé de deux (2) représentants de la Compagnie, et de trois (3) représentants du Syndicat;
3. Un compte-rendu conjoint comprenant des recommandations de chacune des parties et faisant état des discussions tenues sera rédigé suite à chacune rencontre du comité de travail paritaire.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 14

Affichages de postes vacants & attributions en cascade

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

ATTENDU QUE les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises afin de traiter plusieurs griefs et pour discuter des problématiques concernant l'attribution de postes vacants dans les aéroports du Québec;

ATTENDU QUE les parties ont eu des discussions concernant l'affichage et l'attribution de postes vacants permanents et temporaires à durée déterminée et indéterminée lors des séances de négociations en vue de renouveler la présente convention collective;

ATTENDU QUE les parties désirent assurer une attribution de postes vacants et une procédure d'affichage efficace;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. Lorsqu'un poste est vacant de manière permanente ou temporaire pour une durée déterminée de trente (30) jours ou plus, la Compagnie procédera à l'affichage de ce poste conformément à l'article 11.07 de la convention collective ou, suivant une entente locale, l'offrira pour attribution en cascade aux employés détenant moins d'ancienneté que l'employé absent.
2. Lorsqu'un poste est vacant de manière temporaire pour une durée indéterminée depuis quarante-cinq (45) jours, la Compagnie offrira le poste pour attribution en cascade aux employés détenant moins d'ancienneté que l'employé absent.
3. Un poste offert pour attribution en cascade est un poste qui n'est pas affiché en vertu de l'article 11.07 de la convention collective, mais qui est offert en cascade par ancienneté aux employés moins anciens, de même classification et détenant les exigences pertinentes pour pouvoir occuper le poste. Les postes laissés vacants suite à l'attribution en cascade sont offerts lors d'une consultation verbale effectuée localement par les représentants de la Compagnie, qui tiendra un registre faisant état de la consultation verbale.

4. Lors d'un retour au travail, suite à une absence temporaire, l'employé concerné, ainsi que tous les employés ayant obtenus un poste suite à l'attribution en cascade, réintègrent les postes qu'ils occupaient avant l'attribution en cascade.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 15

Banque de temps supplémentaire

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

ATTENDU QUE les employés désirent avoir la possibilité de mettre en banque leurs heures de temps supplémentaire travaillées;

ATTENDU QUE les employés désirent avoir la possibilité de reporter la paie de leur indemnité de jour férié;

ATTENDU QUE la préoccupation principale de la Compagnie concernant les deux points mentionnés ci-dessus est la surcharge administrative;

ATTENDU QUE la Compagnie a l'intention d'introduire des supports informatiques qui auraient pour objectif d'automatiser plusieurs transactions et en se faisant alléger la charge administrative;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Une fois que la Compagnie acquière le support informatique permettant d'automatiser la gestion d'une banque de temps supplémentaire et la gestion des demandes pour reporter la paie de leur indemnité de jour férié les parties se rencontreront pour négocier les modalités applicables.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 16

Espace pour équipement

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

ATTENDU QUE les employés appelés à travailler au CPN-V ont des équipements additionnels qui sont encombrant à transporter tous les jours;

ATTENDU QUE les espaces disponibles à l'aéroport sont limités;

ATTENDU QUE les parties veulent trouver des solutions permettant d'accommoder les agents en question, tout en respectant les exigences reliées aux uniformes;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La Compagnie s'engage à faire des représentations auprès des autorités aéroportuaires afin d'obtenir de l'espace additionnel pour ses employés, adapté aux besoins. De plus, la Compagnie s'engage à faire des suivis réguliers auprès Syndicat afin de leur aviser du progrès, le cas échéant.

Entre temps, les parties se rencontreront pour explorer des solutions temporaires en attendant d'avoir un espace additionnel.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 17

Jours personnels – Période d'essai

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Pour un période d'essai d'un an, débutant janvier 2019, les employés auront la possibilité de modifier un maximum de quatre (4) journées pour obligations familiales à de journées personnelles. Ces journées personnelles permettent à l'employé de s'absenter sans solde la journée de leur choix, le tout assujetti aux conditions suivantes :

1. La demande pour une journée personnelle soit présentée à la Compagnie au minimum deux (2) semaines à l'avance, utilisant un formulaire à cet effet;
2. Il peut avoir un maximum de deux (2) employés sur un même quart de travail qui bénéficient d'une journée personnelle; et
3. Les employés ne peuvent pas bénéficier de journées personnelles consécutives.

À la fin de la période d'essai, les parties pourront reconduire cette entente par accord commun.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 18

Comité paritaire – Statut étudiant

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Les parties se rencontreront dans les trois (3) mois qui suivent la ratification de cette entente afin de déterminer les modalités applicables à un nouveau statut réservé aux étudiants. L'objectif est de s'entendre sur les modalités avant l'application de la prochaine sélection d'horaire. Les sujets pour discussions inclus, sans être limité à :

- Les critères d'admissibilité pour le nouveau statut;
- Les horaires attribuables au nouveau statut;
- Les avantages (taux horaire, assurances collectives, fonds de pension, journées de maladie, etc.) applicables au nouveau statut; et
- La possibilité d'ouvrir ce statut à des employés qui ne sont pas étudiants.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 19

Libérations syndicales lors des négociations

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

La Compagnie s'engage à défrayer cinquante pour cent (50%) des salaires des membres du comité de négociation du Syndicat. Ces salaires inclus seulement ceux liés aux libérations faites en vue des séances de négociations de la convention collective.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 20

Boni de signature

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Dans les trente (30) jours suivant la ratification de cette convention collective, la Compagnie versera, sur un chèque séparé, le boni de signature détaillé ci-dessous aux employés actifs au moment de la ratification :

Temps plein : 1,000.00\$

Temps partiel : 500.00\$

Les employés inactifs au moment de la ratification recevront le boni de signature à leur retour au travail.

Signé à Québec, ce 12^e jour de juin 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 21

Interprétation/Application des articles 13.03 k)

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Selon les modalités de l'entente intervenue entre les parties le 27 juin 2019, le paragraphe k) de l'article 13.03 doit recevoir une interprétation et une application compatible avec les explications ci-dessous :

Les parties conviennent que les articles 13.03 (k) de la convention collective ne trouve pas application lorsqu'un employé accepte volontairement d'effectuer un ou des quarts de travail additionnels à son horaire régulier de telle sorte qu'il travaille plus de sept (7) jours consécutifs tel que prévu à ces articles puisque son horaire régulier reprend.

À titre d'exemple, l'employé dont l'horaire de travail régulier est du lundi au vendredi et qui :

- a) accepte volontairement d'effectuer un quart de travail additionnel, conformément à l'article 13.02 (d), le samedi et le dimanche d'une même semaine; ou encore
- b) se voit imposer, sans son consentement, un quart de travail additionnel le samedi et accepte d'effectuer un quart de travail additionnel le dimanche, conformément à l'article 13.02 (d);

n'a pas le droit d'être rémunéré en temps supplémentaire pour le travail effectué selon son horaire régulier, soit du lundi au vendredi, la semaine suivante. Les parties reconnaissent qu'en ces cas, la notion de jours consécutifs de travail prévue à l'article 13.03 k) de la convention collective ne s'applique pas.

Signé à Québec, ce ... jour de ... 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 22

Article 13.02 d) – Distribution du temps supplémentaire

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Pour l'horaire d'été 2020, STAS et le Syndicat vont, à titre de période d'essai, mettre en application la modification à l'interprétation de l'article 13.02 d), traitant la distribution du temps supplémentaire, détaillé dans l'entente intervenue entre les parties le 27 juin 2019.

Avant cette période d'essai, les parties auront des rencontres pour clarifier la procédure applicable. Cependant, le texte de l'entente ci-haut mentionné et reproduit ci-dessous donne a direction générale que les parties doivent suivre :

1. Lorsqu'une journée donnée au cours d'une semaine donnée, STAS décide d'offrir du temps supplémentaire pour un quart de travail de quatre (4) heures et plus, elle doit l'offrir au salarié détenant le plus d'ancienneté ayant indiqué son nom sur la liste de disponibilité et qui n'a pas effectué de temps supplémentaire au cours de cette même semaine;
2. À titre d'exemple, dans la mesure où, parmi les salariés A, B et C, A est le salarié le plus ancien et C le moins ancien, et dans la mesure où, le lundi, premier jour de la semaine, STAS offre un quart de travail de quatre (4) heures et plus en temps supplémentaire à ses salariés, elle doit d'abord l'offrir à A si A a indiqué sa disponibilité pour cette journée. Si A accepte le quart de travail en temps supplémentaire et que le mercredi de cette même semaine, STAS décide d'offrir un autre quart de travail de plus de quatre (4) heures en temps supplémentaire, elle doit l'offrir à B si celui-ci a indiqué sa disponibilité, et ce même si A avait également indiqué son nom sur la liste de disponibilité le mercredi;
3. Pour reprendre l'exemple précédent, si, le lundi, A n'a pas indiqué sa disponibilité mais que B et C l'ont fait, le quart de travail sera accordé à B. Dans la mesure où le mercredi, A, B et C ont indiqué leur disponibilité, le quart de travail sera attribué à A puisqu'il n'a pas effectué de temps supplémentaire au cours de cette même semaine et qu'il est le plus ancien. Si le jeudi, STAS décide d'offrir un quart de travail additionnel en temps supplémentaire et que A, B et C ont indiqué être disponible, le quart de travail ira à C. Si le vendredi encore une fois STAS offre un quart de travail additionnel en temps supplémentaire et qu'encore une fois A, B et C ont indiqué leur disponibilité, le quart ira à A puisqu'à ce moment

tous les salariés ayant indiqué leur disponibilité auront effectué au cours d'une même semaine un quart de travail en temps supplémentaire;

4. Dans la mesure où aucune liste de disponibilité n'est utilisée dans un aéroport donné, la formule décrite ci-haut s'applique alors à tous les salariés par ordre d'ancienneté : l'objectif étant qu'un même salarié ne puisse se voir attribuer deux (2) quarts de travail de quatre (4) heures et plus au cours d'une même semaine que lorsque tous les salariés se sont vus offrir d'effectuer un quart de travail de quatre (4) heures et plus en temps supplémentaire. Le fait qu'un salarié refuse d'effectuer un tel quart de travail permet à STAS d'offrir ce quart de travail au salarié suivant dans la liste d'ancienneté jusqu'à épuisement des salariés et, le cas échéant, de recommencer la liste à partir du salarié le plus ancien;
5. À titre d'exemple, si A accepte d'effectuer un quart de travail de quatre (4) heures et plus en temps supplémentaire le lundi et que B et C refuse une telle proposition le mardi, STAS pourra offrir à A d'effectuer ledit quart en temps supplémentaire le mardi.

À la fin de la période d'essai, les parties vont se rencontrer à nouveau pour déterminer s'ils désirent maintenir la nouvelle interprétation/application ci-haut décrite, modifier la nouvelle interprétation/application ou retourner à l'ancienne interprétation/application de l'article 13.02 d).

Signé à Québec, ce ... jour de ... 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)

LETTRE D'ENTENTE # 23

Prime CCS et FCS – Horaire forcé

ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Selon les modalités de l'entente intervenue entre les parties le 10 juin 2019, l'article 12.07 et la note 2 de la section « Salaire horaire » de l'Annexe A, doivent recevoir une interprétation et une application compatible avec les explications ci-dessous :

1. Ce n'est pas parce qu'un employé détient la qualification/certification CCS ou FCS qu'il a automatiquement droit à la rémunération prévue à la note 2 de l'Annexe A;
2. À titre d'exemple, le Syndicat reconnaît que lorsqu'un employé détenant la qualification/certification de CCS ou FCS choisit de son propre gré, lors du choix d'horaire prévu à l'article 13.03, un horaire ne requérant pas ces mêmes qualifications/certifications de CCS ou de FCS (à titre d'exemple, si l'employé choisit volontairement un horaire exigeant uniquement la qualification/certification de XLB), ce dernier n'a alors aucunement droit à la rémunération prévue à la note 2 de l'Annexe A;
3. Les employés qui détiennent, en date du 10 mai 2019, la qualification/certification CCS ou FCS, auront droit à la prime prévue à la note 2 de l'Annexe A de la Convention collective lorsqu'ils obtiennent un horaire CCS ou FCS lors d'un choix d'horaire selon l'article 13.03;
4. Les employés qui détiennent, en date du 10 mai 2019, la qualification/certification CCS ou FCS, auront droit à la prime prévue à la note 2 de l'Annexe A de la Convention collective lorsqu'ils choisissent un horaire visant une qualification/certification autre que CCS ou FCS lors d'un choix d'horaire selon l'article 13.03 et qu'ils sont par la suite et pendant la durée de cet horaire, temporairement transférés au sens de l'article 12.07 à un horaire autre que CCS ou FCS, étant toutefois entendu que le droit à la prime prévue à l'Annexe 2 ne vise alors que la période pendant laquelle ils sont transférés à l'horaire CCS ou FCS et non la période pendant laquelle ils sont dans l'horaire choisit en vertu de l'article 13.03;
5. Dans tous les autres cas, les employés détenant en date du 10 mai 2019 la qualification/certification CCS ou FCS n'auront pas droit à la prime prévue à la

note 2 de l'Annexe A de la Convention collective. Ils auront toutefois droit à la prime décrite ci-après;

6. Les employés détenant en date du 10 mai 2019 la qualification/certification CCS ou FCS auront droit à une prime de 6.25% du taux horaire 3.4 des agents de contrôle, mais ce uniquement dans les circonstances suivantes :
 - a) lors du choix d'horaire selon l'article 13.03, et alors qu'il avait sélectionné, lors du choix d'horaire précédent, un horaire CCS ou FCS et qu'il avait obtenu un tel horaire, l'employé est forcé par STAS à choisir un horaire autre que CCS ou FCS en raison de l'une ou l'autre des autres qualifications/certifications qu'il détient en date du 10 mai 2019 et un employé détenant moins d'ancienneté que lui obtient le poste de CCS ou de FCS qu'il convoitait car cet employé moins ancien ne détient pas la qualification/certification pour laquelle l'employé a été forcé de choisir un horaire. Il est cependant convenu que pour avoir droit à la prime de 6.25%, l'employé doit avoir obtenu l'horaire CCS ou FCS lors de toute la période d'horaire précédente. Dit autrement, s'il obtient un horaire CCS ou FCS pendant une période d'horaire suite à un affichage par exemple ou dans le cadre d'un transfert temporaire (et alors qu'il n'avait pas obtenu un tel horaire lors du choix d'horaire), il n'a pas droit à la prime de 6.25%;
 - b) dans la mesure où le paragraphe 6 a) de cette lettre d'entente trouve application, l'employé visé aura droit à la prime de 6.25% si, lors des choix d'horaire consécutifs suivants, il est une fois de plus forcé par STAS à choisir un horaire autre que CCS ou FCS en raison de l'une ou l'autre des autres qualifications/certifications qu'il détient en date du 10 mai 2019 et un employé détenant moins d'ancienneté que lui obtient le poste CCS et FCS qu'il convoitait car cet employé moins ancien ne détient pas la qualification/certification pour laquelle l'employé a été forcé de choisir un horaire.
7. Dans tous les autres cas, l'employé détenant en date du 10 mai 2019 la qualification/certification CCS ou FCS n'aura pas droit à la prime de 6.25% (ou perdra ce droit dans le cas du paragraphe 6 b) de cette lettre d'entente), notamment dans les cas suivants :
 - a) lors d'un choix d'horaire selon l'article 13.03, il choisit de son propre gré un horaire autre qu'exigeant la qualification/certification CCS ou FCS (par exemple il choisit un horaire XLB);
 - b) lors du choix d'horaire selon l'article 13.03, il n'a pas pu choisir un horaire CCS ou FCS parce que ceux-ci ont préalablement été choisis par des employés détenant plus d'ancienneté que lui et qui détiennent cette qualification/certification et qu'au moment où il était à son tour de choisir, il ne restait plus de tels horaires;
 - c) lors du choix d'horaire selon l'article 13.03, il est forcé par STAS à prendre un horaire visant une qualification/certification qu'il a volontairement acquise après le 10 mai 2019 et un employé détenant moins d'ancienneté obtient l'horaire CCS ou FCS. Par contre, si l'employé acquiert de nouvelles

qualifications/certifications après le 10 mai 2019 parce que STAS le force à obtenir celles-ci, il aura alors le droit, dans les circonstances mentionnées au paragraphe 6 a) de cette lettre entente, à la prime de 6.25%;

8. Quant aux employés ne détenant pas, en date du 10 juin 2019, la qualification/certification CCS ou FCS, dans la mesure où ceux-ci acquièrent cette même qualification/certification dans le futur, ils n'auront alors pas droit à la prime de 6.25% mentionnée au paragraphe 6 a) (ni à la prime prévue à la note 2 de l'Annexe A de la Convention collective) à l'égard des autres qualifications/certifications qu'ils détiendront au moment d'acquérir celles de CCS ou de FCS. Par contre, pour l'avenir, dans la mesure où ils étaient forcés par STAS à acquérir des qualifications/certifications additionnelles et dans la mesure où ils étaient par la suite forcés par STAS et tel que décrit au paragraphe 6 a) de de cette lettre d'entente, à choisir un horaire visant ces mêmes qualifications/certifications et qu'un ou des employés détenant moins d'ancienneté obtenaient un poste de CCS ou de FCS, ils auront alors droit à la prime de 6.25%. Le même raisonnement s'applique également à tout nouvel employé.
9. Dans les autres cas, les employés visés au paragraphe 8 de cette lettre d'entente, n'auront pas non plus droit à la prime prévue à la note 2 de l'Annexe A de la Convention collective, à moins d'être dans l'une ou l'autre des situations décrites aux paragraphes 3 et 4 de cette lettre d'entente;

Signé à Québec, ce ... jour de ... 2020

SECURITAS TRANSPORT
AVIATION SÉCURITÉ LTÉE

SECTION LOCALE TC 1976
(MÉTALLOS)
