

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**OP SIS
SERVICES AÉROPORTUAIRES**

Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »



ET

**SYNDICAT DES MÉTALLOS,
SECTION LOCALE 1976**

Ci-après appelée « LE SYNDICAT »



2024 – 2026

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	3
ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 6 AUCUNE DISCRIMINATION.....	8
ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	9
ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS.....	10
ARTICLE 9 ARBITRAGE.....	12
ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	12
ARTICLE 11 ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 12 SALAIRES.....	19
ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS.....	24
ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS.....	26
ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX.....	28
ARTICLE 17 UNIFORMES.....	36
ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES.....	36
ARTICLE 19 FONDS DE SOLIDARITÉ ET FONDS MÉTALLOS.....	37
ARTICLE 20 PRIMES D'ASSURANCES.....	38
ARTICLE 21 PERMIS D'ABSENCE.....	38
ARTICLE 22 AFFICHAGE D'AVIS.....	38
ARTICLE 23 POURSUITES.....	39
ARTICLE 24 DURÉE.....	39
ANNEXE « A-I » - GRILLE SALARIALE.....	40
ANNEXE « A » SALAIRES.....	42
ANNEXE « B ».....	43
ANNEXE « C » - HORAIRE DE TRAVAIL.....	44
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1.....	46
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2.....	47
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3.....	48

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 a) Le but de cette convention est l'établissement de relations ordonnées entre les Employeurs et les employés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, de l'autorité et des droits et obligations des parties.

Les parties doivent coordonner leurs efforts pour rencontrer les besoins du client et offrir un service de qualité.

- b) Pour les fins de la présente convention collective, le masculin inclut le féminin et vice-versa.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés auxquels la présente convention collective s'applique.

- 2.02 a) Le Syndicat reconnaît l'Employeur comme seul agent négociateur dont les employés sont syndiqués ou qui le deviendront.

- b) Cette convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation libellé comme suit :

« Tous les employés qui travaillent au Centre de répartition des appels d'urgence ADM à l'exception des superviseurs et ceux de rang supérieur. »

- 2.03 a) La présente convention s'applique seulement aux employés de l'Employeur sujets à la présente convention qui appartiennent à l'une ou l'autre des classifications énumérées dans la présente convention et visés par le certificat d'accréditation.

- b) À l'annexe « A » de la convention, apparaît la liste des titres des fonctions opérationnelles au département du centre d'appels et l'Employeur communique tout changement au Syndicat.

- 2.04 a) Une personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer le travail normalement couvert par le certificat d'accréditation, sauf en cas d'urgence, de surcroît temporaire ou lorsqu'un employé est absent pour une courte durée de moins d'une journée. Pendant cette période, l'Employeur déploie tous les efforts pour combler ce besoin par un employé. Toute 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.

Malgré ce qui précède la personne exclue de l'unité de négociation pourra effectuer le travail normalement couvert par le certificat d'accréditation après que l'Employeur eut déployé des efforts raisonnables pour combler le travail par un employé couvert par le certificat d'accréditation.

- b) Cependant, tout employé affecté à une fonction hors de l'unité de négociation pour l'Employeur pourra réintégrer l'unité de négociation avec tous ses droits dans les cent vingt (120) jours civils consécutifs à l'intérieur d'une période de douze (12) mois suivant son affectation. L'Employeur avise le Syndicat de toute promotion hors de l'unité de négociation. Durant cette période, l'employé continue de payer un montant égal aux cotisations syndicales qu'il versait avant la promotion, cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.

- 2.05 Aucun employé ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous-contrat.
- 2.06 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur convient de ne pas faire contre-grève et le Syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destiné à limiter le service, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et 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 pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 2.08 Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage dirigé contre l'Employeur ou ralentissement de service.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes signifient:
 - a) «Employé en probation» : employé qui n'a pas accompli sa période de probation de mille (1000) heures effectivement travaillées débutant lors de son entrée en fonction après sa formation dont la durée est d'un maximum de huit (8) semaines.
 - b) « **Employé à temps plein** » : L'employé qui a accompli un minimum de trente-six (36) heures de travail par semaine pendant plus de six (6) semaines continues.

Un employé qui a acquis le statut de temps plein et qui n'est plus disponible pour exercer une fonction régulière et/ou se déclare non disponible pour accomplir

un horaire de travail hebdomadaire devient un employé à temps partiel et conserve son ancienneté à la condition d'en avoir fait la demande à son Employeur par écrit en y indiquant les raisons et d'avoir obtenu l'autorisation écrite de son Employeur laquelle ne peut être refusée sans raison valable.

- c) « **Employé à temps partiel** » : employé qui n'a pas accompli trente-six (36) heures ou plus de travail par semaine pendant plus de six (6) semaines continues dont celui-ci donne une disponibilité minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine.

L'employé, pour fins d'approbation de l'Employeur, fournit ses disponibilités précisées en termes de journée complète dans la semaine de travail, par écrit, et il doit les respecter. Toute demande de modifier telles disponibilités doit être adressée à l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, pour fins d'approbation de l'Employeur.

Dans le cas où l'employé fait défaut de respecter ses disponibilités plus de trois (3) fois dans une période de quatre (4) mois, l'article 11.03 de la convention collective s'appliquera et il perdra son ancienneté et son emploi.

Pour tout employé à temps partiel, le temps travaillé à l'occasion de l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 ou pour remplacer un employé à temps plein durant la période des congés annuels entre le 15 mai et le 31 août, de même que pour le remplacement d'un congé de maladie, CSST, congé parental ou de maternité ou tout autre congé prévu par la convention collective ou par la loi, n'entre pas dans le calcul des quarts de travail nécessaire pour obtenir le statut d'employé à temps plein.

L'Employé à temps partiel peut aussi obtenir un poste d'employé à temps plein par la procédure d'affichage.

- d) « **Employé occasionnel** » : employé qui est affecté à une tâche temporaire de courte durée ou pour un remplacement ponctuel d'un employé absent pour une courte période de temps, qui ne nécessite pas un affichage de poste, n'a pas accompli vingt-quatre (24) heures ou plus de travail par semaine pendant plus de six (6) semaines continues. Celui-ci doit donner une disponibilité minimum de vingt-quatre (24) heures par mois.

L'employé, pour fins d'approbation de l'Employeur, fournit ses disponibilités précisées en termes de journée complète dans la semaine de travail, par écrit, et il doit les respecter. Toute demande de modifier telles disponibilités doit être adressée à l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, pour fins d'approbation de l'Employeur.

Dans le cas où l'employé fait défaut de respecter ses disponibilités plus de trois (3) fois dans une période de quatre (4) mois, l'article 11.03 de la convention collective s'appliquera et il perdra son ancienneté et son emploi.

L'Employé occasionnel peut aussi obtenir un poste, soit à temps partiel ou à temps plein, par la procédure d'affichage.

Le paragraphe de l'article 16.01h) portant sur le paiement des journées de maladie non prises durant l'année de même que l'article 16.02 ne s'appliquent pas à un employé occasionnel.

- e) « **Tâches de répartiteur aéroportuaire** » : Travail de vidéosurveillance et de gestion de situation d'urgence et de sécurité comportant l'une ou l'autre des tâches suivantes :
- 1- Contrôle des accès;
 - 2- Prise des appels;
 - 3- Répartition;
 - 4- Création de carte d'appel;
 - 5- Création de carte d'appel de maintenance;
 - 6- Entrée de données;
 - 7- Surveillance des systèmes incendies
- f) « **Quart de travail** » : le quart de travail est une période maximale de douze (12) heures consécutives, sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles l'employé fournit à son Employeur les services demandés.
- g) « **Semaine** » : période de sept (7) jours consécutifs débutant dimanche à minuit, pour se compléter le samedi à 23h59. Ce choix demeure en vigueur pour la durée prévue à la convention collective mais il peut être modifié par un avis écrit de soixante (60) jours civils de l'Employeur au Syndicat.
- h) « **Conjoint** » : les personnes
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- i) « **Grief** » : signifie toute demande non satisfaite, plainte ou mésentente relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

- j) « **Site** » : l'aéroport Pierre-Elliott Trudeau constitue un seul site et comprend plusieurs édifices appartenant au même client et situés dans l'agglomération de l'aéroport ci-haut mentionné et y incluant l'aéroport de Mirabel.
- k) « **Service continu** » : durée ininterrompue pendant laquelle l'employé est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- l) « **Jour** » : partout dans la convention, à moins qu'il ne soit spécifié autrement, le mot « jour » doit être considéré comme un jour civil.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Employeur 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 l'Employeur le droit de :
 - a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés;
 - b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou congédier les employés pour cause juste et suffisante;
 - c) mettre en vigueur les règlements de sécurité et de discipline tel que décrit au livre des règlements de l'Employeur, 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 le livre des règlements de l'Employeur, 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'opérations, les modalités d'exécution, l'horaire de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations conformément aux dispositions de la convention.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Les employés actuellement membres du Syndicat ou qui le deviendront pendant la durée de la présente convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du Syndicat pour la durée de la présente convention.

- 5.02 Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat. L'Employeur s'engage à remettre une carte de demande d'adhésion au Syndicat à tout nouvel employé, au moment de son embauche, qu'il retourne au Syndicat dûment complétée et signée par le nouvel employé, lors de la prochaine remise des cotisations syndicales, en conformité avec l'article 5.06.
- 5.03
- a) L'Employeur déduit sur le salaire de ses employés le montant de la cotisation syndicale déterminé par le Syndicat et dont il a été avisé ainsi que les primes du régime d'assurances de la section locale 1976.
 - b) Lorsqu'un Employeur omet de prélever les cotisations syndicales d'un employé ou les primes de l'assurance collective, sciemment ou non, pour une durée de plus d'un (1) mois, l'Employeur doit rembourser le Syndicat.
 - c) La somme totale à récupérer de la part de l'employé est récupérée sur une période au moins égale à deux (2) fois la durée durant laquelle l'erreur s'est perpétuée. Toutefois, le montant à récupérer ne doit pas être plus élevé que quarante dollars (40.00\$) par période de paie, jusqu'à complet remboursement.
- 5.04 La déduction des cotisations syndicales et des frais d'adhésion, telle qu'elle est indiquée aux paragraphes 5.04 et 5.07, est remise au Syndicat par chèque à l'ordre du trésorier international dans les quinze (15) jours civils suivant la fin de chaque mois. Telle remise doit être accompagnée de la liste des employés qui paient une cotisation syndicale et indiquer le montant versé par chacun d'eux, de même que les frais d'entrée perçus. Le rapport mensuel relatif aux assurances indique les noms des nouveaux employés et de ceux qui ont quitté leur emploi et ceux en mise à pied.
- 5.05 Les cotisations, les primes d'assurance, frais d'entrée et prélèvements spéciaux déduits au cours d'une année, en vertu des articles 5.03 et 5.04 de la présente convention, seront inscrits sur les formules T4 et Relevé I de la déclaration du revenu pour fins d'impôts de chaque employé et de tels formulaires leur seront remis dans les délais prévus par les diverses lois s'y appliquant.

ARTICLE 6 AUCUNE DISCRIMINATION

- 6.01 L'Employeur 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. Les parties s'engagent à respecter le Code canadien du Travail, le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail et le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.
- 6.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour éliminer tout harcèlement sexuel sur les lieux de travail et pour garder confidentielles toutes les démarches faites par un employé ou son Syndicat dans le but de régler le litige.

- 6.03 La compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne devrait y avoir aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition permise en milieu de travail relativement à la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, le statut matrimonial, le statut familial, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée.
- 6.04 Une violation alléguée en vertu du présent article doit être présentée directement au deuxième stade de la procédure de grief.

ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, les représentants autorisés du Syndicat, les délégués et officiers du Syndicat, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relativement à l'interprétation de la présente convention.
- 7.02 Les représentants autorisés, les délégués syndicaux et officiers sont reconnus par l'Employeur, comme les représentants officiels des employés auprès des représentants de l'Employeur.
- 7.03 Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom des représentants autorisés, des délégués et officiers. L'Employeur n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 7.04 Des congés sont accordés par l'Employeur 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 (maximum deux (2) à la fois en autant que l'Employeur puisse les remplacer) pour lesquels 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 à l'avance;
 - c) qu'il n'y ait pas plus d'une (1) absence à la fois sur une même relève (A, B, C ou D) et une (1) pour les gens sur les autres quarts pour P.E.T.;
 - d) L'employé faisant l'objet d'une libération pour activité syndicale est payé par l'Employeur pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. En retour, l'Employeur facture mensuellement au syndicat le salaire qu'il aurait versé à l'employé et le Syndicat, sur réception de la facture, rembourse cent trente (130) pour cent du salaire versé dans les quinze (15) jours.
 - e) L'Employeur convient de verser annuellement au Syndicat « pour l'éducation de ses membres », un montant jusqu'à un maximum établi ci-après:

- de 1 à 50 employés : 300,00 \$
- de 51 à 250 employés : 600,00 \$

- 7.05 Pour les fins du présent article, le mot jour a le même sens que quart de travail.
- 7.06 Dans le cas d'un grief, un délégué syndical peut sans perte de salaire, durant les heures de travail, soumettre un grief selon la procédure de grief stipulée aux présentes et assister à une rencontre tel que prévu à l'article 18.05, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne peut refuser sans motif valable.
- 7.07 L'employé absent en vertu de l'article 7, continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- 7.08 L'Employeur, sur préavis de deux (2) jours, libère les employés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage et un maximum de trois (3) ; employés à être convenu entre les parties mais pas moins que deux (2) employés pour assister aux séances de négociations en vue du renouvellement de la convention.
- 7.09 Les officiers élus du Syndicat sont libérés sur préavis écrit de dix (10) jours civils pour exercer les fonctions syndicales externes sans limite de jours nécessaires à leurs fonctions. Pour les libérations syndicales à plein temps, un préavis écrit de dix (10) jours civils est transmis à l'Employeur et un préavis écrit de trente (30) jours civils lors du retour au travail de cet officier syndical. Dans tous les cas, cet employé accumule son ancienneté pendant toutes les absences nécessaires à ses fonctions et reprend son poste, s'il existe encore ou un poste équivalent à son retour au travail.
- 7.10 Les congés demandés aux termes des dispositions précédentes peuvent être refusés par l'Employeur si les besoins des opérations l'exigent.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 8.01 a) Les parties souhaitent que les plaintes, provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention, soient discutées verbalement entre l'employé et/ou le représentant autorisé du Syndicat, le délégué et l'Employeur ou son responsable, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs.
- b) L'Employeur informe le Syndicat par écrit, du nom des personnes autorisées à recevoir et régler les griefs.
- 8.02 **Étape 1 :** lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective, l'employé, accompagné de son délégué, ou le Syndicat, soumet son grief par écrit en utilisant un formulaire prévu à cet effet, sur lequel est indiqué le numéro du grief, est précisé le manquement reproché et le règlement recherché. Un grief est soumis à une des personnes désignées par l'Employeur en

vertu de l'article 8.01 b), dans les vingt-cinq (25) jours civils du fait dont le grief découle ou de sa connaissance dont la preuve incombe au plaignant.

Le représentant de l'Employeur à qui le grief a été soumis rend sa décision par écrit, dans les quinze (15) jours civils de la réception du grief.

8.03 **Étape 2** : Si le grief n'a pas été réglé à la première étape, ou si la réponse n'est pas rendue dans les délais prescrits, le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur responsable de la gestion du contrat dans les vingt (20) jours civils suivants.

L'Employeur rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours civils qui suivent la rencontre.

8.04 **Étape 3 (facultative)** : l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre, qui doit avoir lieu dans les trente (30) jours civils suivant la décision du représentant de l'Employeur ou de l'expiration du délai qu'il avait pour la rendre.

8.05 Toute décision que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les employés concernés.

8.06 **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. Le grief collectif débute directement à l'étape 2 de la procédure de grief.

8.07 **Entente arrêtée** : À toute étape de la procédure de griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur. Elle lie les parties concernées.

8.08 Un employé en probation ne peut loger un grief sur son congédiement, son licenciement ou sur toute autre forme de cessation de travail.

8.09 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.

8.10 Les délais mentionnés dans le présent article peuvent être prorogés moyennant commun accord.

8.11 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas automatiquement l'annulation de ce grief.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 À défaut d'entente à la deuxième étape, le grief peut être référé à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les trente (30) jours civils de la décision à la deuxième étape ou de l'expiration du délai pour rendre telle décision.

9.02 Les parties désignent les personnes, dont les noms apparaissent à l'annexe « B », pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la convention collective. La désignation d'un arbitre se fera par ordre de rotation. L'ordre de rotation sera déterminé entre l'Employeur et le Syndicat, au moment des négociations.

Advenant l'impossibilité d'agir de tous les arbitres mentionnés à l'annexe « B » dans un délai de six (6) mois, les parties pourront s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre. Si l'Employeur constate que la rotation n'est pas suivie, il doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis susdit et le Syndicat s'engage, dans ce cas, ou bien à référer le grief à l'arbitre qui aurait dû en être saisi, ou à fournir une explication de son choix.

9.03 **Pouvoirs 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 jamais traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.

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

9.05 **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.

9.06 Les limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles 8 et 9 peuvent être prolongées par entente écrite entre les parties.

9.07 L'arbitre fera parvenir une copie de la sentence arbitrale aux parties.

ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.01 a) L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés.

b) En vertu de l'obligation de veiller à la protection des employés en matière de santé et sécurité au travail et ce, à la Partie II du *Code canadien du travail*, les parties conviennent de constituer, dans un délai de soixante (60) jours suivant la

signature de la convention collective, un comité local chargé d'examiner les questions qui concernent le lieu de travail en matière de santé et sécurité.

- c) Le comité local sera formé de quatre (4) membres dont deux (2) sont des employés choisis par le Syndicat. Les autres membres seront nommés par l'Employeur. Les parties conviennent que les membres seront nommés pour une période de deux (2) ans.
- d) Les parties conviennent que le comité local se réunira neuf (9) fois par année à intervalles réguliers pendant les heures ouvrables dans le local désigné par l'Employeur. Les membres employés du comité local ne subiront aucune perte de salaire et autres avantages lors de la tenue des séances du comité.

Un (1) représentant de la section locale est autorisé à participer à ces réunions à la condition que l'Employeur en soit informé au préalable.

- e) Lors de la première réunion du comité local, les membres devront nommer les membres qui occuperont les postes de présidents. La présidence du comité local sera assurée par deux (2) membres dont l'un sera choisi par les membres désignés par le Syndicat tandis que l'autre sera choisi par les membres désignés par l'Employeur.

Les membres du comité local pourront par ailleurs établir toute règle de procédure qu'ils estiment utile pour le fonctionnement du comité en conformité avec la Partie II du *Code canadien du travail* et ce, sous réserve des règles établies par la présente convention collective.

- f) Les parties conviennent qu'en cas de mésentente du comité sur un sujet, l'Employeur peut décider de son issue en conformité avec les responsabilités qui lui incombent en regard de la santé et sécurité, sous réserve du droit pour le Syndicat de déposer une plainte auprès de l'agent de santé et sécurité si la décision de l'Employeur contrevient aux dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*.
- g) Le comité local convient d'exercer toutes les fonctions qui lui sont attribuées par le paragraphe (7) de l'article 135 du *Code canadien* du travail et ce, de manière diligente et en collaboration avec l'Employeur.
- h) L'Employeur s'engage à collaborer avec le comité local afin de veiller à son bon fonctionnement et à le consulter pour tout programme ou changement relatif à la santé et à la sécurité des employés et ce, conformément à ses obligations découlant de l'article 125 du *Code canadien du travail*.

10.02 L'Employeur 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 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer afin que soient respectés les dispositions applicables de la Partie II du *Code Canadien du travail* et de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* ainsi que les règlements qui peuvent être émis par l'Employeur aux fins d'assurer des conditions de travail sécuritaires, salubres et hygiéniques.
- 10.04 L'Employeur fournit les moyens de protection nécessaires déterminés par le comité. L'employé doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur.
- 10.05 Un employé victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet pour le jour de l'accident. Cet employé, s'il le demande, est transporté au bureau d'un médecin ou à l'hôpital aux frais de l'Employeur.
- 10.06 L'Employeur verse à l'employé, victime d'un accident de travail si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, cent pour cent (100%) de son salaire la journée de son accident et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net pour chaque 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*.
- 10.07 a) L'Employeur aidera l'employé accidenté, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à remplir la formule d'avis d'accident à la C.N.E.S.S.T. L'employé aura soixante-douze (72) heures pour vérifier l'information sur la formule, avec le Syndicat, avant de la signer. Une copie signée sera 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 a un accident de travail, son congé annuel est reporté après son retour au travail.
- d) L'employé qui a été victime d'un accident de travail, a droit à l'indemnité de vacances prévues par la loi.
- e) Lorsque l'employé est de retour d'un accident du travail et qu'il doit s'absenter pour recevoir des soins médicaux reliés à l'événement initial, dont les visites chez son médecin ou à l'hôpital, l'Employeur paiera à l'employé les heures perdues. Ceci n'affectera pas les heures accumulées dans sa banque d'heures de maladie.
- La C.N.E.S.S.T rembourse à l'Employeur, sur demande, le salaire qu'il a payé. L'employé s'engage à signer le formulaire à cet effet.

- 10.08 Les employés travaillant seuls auront à leur disponibilité un appareil de communication fonctionnel.
- 10.09 Les employés qui doivent se faire vacciner selon les exigences contractuelles du client, le sont aux frais de l'Employeur.
- 10.10 Les examens médicaux de même que les rapports médicaux, autres que les certificats médicaux pour justification d'absence exigibles en vertu des articles 16.03 et 16.05, demandés par l'Employeur ou par le client, seront entièrement défrayés par l'Employeur, sur présentation d'une pièce justificative appropriée, le cas échéant.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté est la durée de service continu d'un employé à l'aéroport de Montréal. L'ancienneté s'acquiert une fois que l'employé a complété sa période de probation de mille (1000) heures effectivement travaillées. Celle-ci est rétroactive à sa première (1ère) journée de travail.
- 11.02 Dans le cas où plusieurs employés commencent à travailler pour l'Employeur le même jour, un tirage au sort fait en présence du délégué déterminera leur rang d'ancienneté.
- 11.03 Perte d'ancienneté et d'emploi : Le travail est dit « continu » aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- 1- démission volontaire;
 - 2- congédiement pour juste cause;
 - 3- absence du travail pendant plus de deux (2) journées ouvrables sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable par son supérieur immédiat.
 - 4- défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours suivant le rappel par écrit à la dernière adresse de l'employé, connue de l'Employeur;
 - 5- lors d'un rappel par écrit, refus par l'employé d'accepter une offre d'emploi dans une fonction régulière;
 - 6- absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant trente (30) mois de calendrier;
 - 7- mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier;

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

11.05 **Liste d'ancienneté** : L'Employeur fournit électroniquement au Syndicat, par courrier, à tous les quatre (4) mois soit le 1 janvier, 1^{er} mai et le 1^{er} septembre, sauf en cas de modification lors d'embauche et/ou de départ d'un employé, les listes suivantes : une par ordre alphabétique contenant, pour fins de mouvement de main-d'œuvre, le nom, l'adresse, le code postal, le numéro de téléphone, le code régional, le numéro d'assurance sociale, la date de naissance, la classification et l'ancienneté.

L'Employeur affiche et transmet au Syndicat tous les quatre (4) mois soit le 1 janvier, 1^{er} mai et le 1^{er} septembre, sauf en cas de modification lors d'embauche et/ou de départ d'un employé, une liste de ses employés indiquant leur date d'embauche par ordre d'ancienneté.

11.06 La liste d'ancienneté peut être corrigée en tout temps sur demande écrite d'un employé à la fois adressée à l'Employeur et au Syndicat. La liste peut aussi être corrigée à la demande du Syndicat. Si l'Employeur et le Syndicat acceptent de corriger la liste d'ancienneté ou si par sentence arbitrale la liste d'ancienneté est corrigée à la demande d'un employé ou du Syndicat, la correction ne prend effet qu'à compter de la date de l'accord ou de la sentence arbitrale sans que l'Employeur n'ait à encourir quelque coût que ce soit comme conséquence immédiate de cette correction.

11.07 a) Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'Employeur décide d'abord du nombre de fonctions par classification qui sont abolies. Les mises à pied sont faites par ordre d'ancienneté et par classification.

L'employé ainsi mis à pied peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

b) Dans le cas de mise à pied, le ou la présidente de l'unité, et seulement dans le cas d'une mise à pied à l'intérieur de sa propre classification, est considéré comme ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il/elle puisse remplir les exigences normales de la tâche.

c) L'Employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis plus de trois (3) mois est tenu :

1- soit de donner un préavis de licenciement écrit d'au moins deux (2) semaines ; où

2- soit de verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité égale à deux (2) semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail

normal, sauf pour l'employé qui peut supplanter un autre employé qui a moins d'ancienneté que lui.

À défaut de l'Employeur de transmettre le préavis mentionné ci-haut, l'Employeur verse une indemnité compensatrice égale à la moyenne hebdomadaire du salaire reçu par l'employé au cours de sa période de service continu n'excédant pas les six (6) mois précédant sa mise à pied, multiplié par le nombre de semaines manquantes au préavis.

d) L'Employeur qui licencie un employé qui avait plus de douze (12) mois d'ancienneté doit, sauf en cas de congédiement justifié, 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; ou
- 2- cinq (5) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal.

Sauf disposition contraire, la mise à pied est assimilée au licenciement.

e) Dans l'éventualité d'un licenciement collectif l'Employeur se soumettra aux dispositions prévues au niveau du Code canadien du travail (réforme CCT).

11.08 a) L'Employeur affiche les postes vacants, nouvellement créés, ou promotions. L'affichage doit contenir les informations suivantes :

- Classification;
- Équipe, quart de travail (jour, nuit) et la durée;
- Exigences du poste;

L'Employeur accorde les postes vacants, nouvellement créés, ou promotions, par ancienneté en autant que l'employé puisse remplir les exigences normales de la tâche. Les employés à temps plein ont priorité sur les employés à temps partiel et les employés à temps partiel ont priorité sur les employés occasionnels.

b) Lorsque le poste ne peut être comblé par un employé, l'Employeur rappellera d'abord à ce poste l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté sur sa liste de rappel. Si personne n'accepte, il octroiera le poste à l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la liste de rappel. À défaut, l'Employeur comble le poste par l'embauche de candidats externes.

c) Un employé ne pourra prétendre avoir droit à un poste vacant, nouvellement créé ou une promotion si le client s'objecte. Sur demande du Syndicat, l'Employeur doit lui fournir copie de la lettre du client.

- d) L'Employeur a quinze (15) jours ouvrables depuis la vacance pour combler le poste. Pendant cette période, le poste est rempli à la discrétion de l'Employeur.
 - e) Afin d'éviter des déplacements successifs, suite à l'ouverture d'un poste vacant, le principe général de l'utilisation de l'ancienneté ne pourra pas s'appliquer pour plus de trois (3) mouvements de personnel.
 - f) Il est de la responsabilité de l'employé d'informer l'Employeur et le Syndicat de tout changement concernant son adresse et son numéro de téléphone.
 - g) Sur demande du Syndicat, l'Employeur l'avise du nom de la personne qui a eu le poste, ainsi que le nom de tous les candidats qui ont posé leur candidature.
 - h) Un employé qui obtient un poste suite à un affichage et qu'il s'agit d'une promotion à une classification supérieure à la sienne, obtient le salaire le moins élevé parmi les détenteurs du poste dans son nouveau titre d'emploi.
 - i) Un employé qui obtient un poste suite à un affichage et qu'il s'agit d'une promotion à une classification inférieure à la sienne, obtient le salaire le plus élevé sans que celui-ci le dépasse, parmi les détenteurs du poste dans son nouveau titre d'emploi.
- 11.09 a) La liste de rappel est constituée des employés par ordre d'ancienneté qui ont été mis à pied par l'Employeur. Cette liste indique l'ancienneté de chaque employé. Cette liste sera fournie au Syndicat dans les dix (10) jours civils.
- b) La liste d'ancienneté pourra être demandée par le Syndicat lors d'une mise à pied ou d'un rappel. Cette liste sera fournie au Syndicat dans les dix (10) jours civils.
- 11.10 À l'expiration du contrat de travail, un employé peut exiger que son Employeur 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 le nom et l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.
- 11.11 L'Employeur tentera avec la collaboration du Syndicat de trouver un emploi convenable à un employé dont les capacités physiques seront diminuées, le tout dans le respect de l'article 11.
- 11.12 Si, pour un motif déclaré par écrit, le client demande le retrait d'un employé qui a complété sa période d'essai, cet employé sera considéré en mise à pied pour manque de travail. Ce dernier n'aura pas droit au préavis et à l'indemnité de départ. Il ne peut postuler pour obtenir un poste affiché par l'Employeur en vertu de l'article 11.08 a) et ne bénéficie d'aucun droit de rappel au travail au sein de l'unité de négociation.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur doit fournir au Syndicat la lettre du client ci-haut mentionné, dans les trente (30) jours suivant la demande écrite.

ARTICLE 12 SALAIRES

12.01 Le salaire est payé par virement bancaire à l'institution bancaire choisie par l'employé à l'exception du salaire de la période qui précède immédiatement le départ de l'employé, lequel est payé par chèque.

Un employé est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû, si le montant qui lui est dû n'est pas déposé dans son compte à 23 heures 59 minutes la journée de la paie.

12.02 Le salaire est payé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser seize (16) jours.

12.03 L'Employeur remet à l'employé, en même temps que son salaire ou précédemment, un bulletin de paie, par voie électronique, 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 l'Employeur;
- 2- les nom et prénom de l'employé;
- 3- statut de l'employé;
- 4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5- le nombre d'heures payées au taux applicable durant les heures de la semaine normale de travail;
- 6- le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable;
- 7- la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- 8- le taux de salaire;
- 9- le montant du salaire brut;
- 10- la nature et le montant des déductions opérées;
- 11- le montant du salaire net versé à l'employé;
- 12- le cumul des congés annuels en dollar;
- 13- le montant prélevé pour les cotisations syndicales;
- 14- le montant alloué aux primes d'assurances collectives;

12.04 Pendant la durée de la convention, l'Employeur paie les salaires et les primes prévues à l'annexe « A ». Advenant que pendant la durée de la présente, l'Employeur prévoit ajouter des fonctions ou responsabilités nécessitant une prime, il convient d'en négocier les dispositions avec le Syndicat et s'engage à en informer le Syndicat avant l'application dudit changement.

12.05 L'acceptation par l'employé d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

12.06 Lorsqu'à la demande de son Employeur, un employé utilise son véhicule pour, recevoir de la formation hors de son lieu de travail habituel, l'Employeur convient de lui verser une indemnité de cinquante-deux cents (0,52\$) du kilomètre pour tous les kilomètres parcourus. Le kilométrage sera calculé à partir du lieu de résidence de l'employé.

12.07 Un Employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, le décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire ou s'il y est autorisé par écrit de l'employé.

L'employé peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'Employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

12.08 Un employé transféré à une autre tâche à la demande de l'Employeur est rémunéré au taux le plus élevé de sa tâche habituelle ou de la nouvelle tâche à laquelle il est affecté pour une période de deux (2) heures consécutives et plus.

12.09 a) Advenant que la paie d'un employé ne puisse être déposée au moment requis, par la faute de l'Employeur, celui-ci doit, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande de l'employé, lui fournir une avance nette de soixante-cinq pour cent (65 %) du montant total.

b) Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop par l'Employeur à un employé, ce dernier rembourse l'Employeur à raison de dix (10%) pour cent du montant versé en trop par période de paie, jusqu'à acquittement de la dette, mais au moins quarante dollars (40\$) par période de paie.

c) Advenant une erreur imputable à l'Employeur sur la paie régulière due à l'employé, l'Employeur corrige l'erreur dans les deux (2) jours ouvrables suivant la paie, lorsque la somme due est de quarante dollars (40 \$) ou plus. Si le montant est inférieur à quarante dollars (40 \$), il est remboursé sur la paie suivante. L'employé peut aussi choisir d'attendre à la paie suivante.

d) La différence entre l'avance prévue au paragraphe a) qu'il a reçu et le montant qu'il aurait dû recevoir, lui est versé à la prochaine période de paie.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 a) Aux fins de calcul des heures supplémentaires, la durée normale de travail des employés visés par la présente convention collective est de cent soixante (160) heures réparties sur une période de quatre (4) semaines consécutives.

- b) Pour les fins de l'application de la présente convention collective, les heures de travail effectuées par un employé, au cours de cette période de quatre (4) semaines consécutives, sont réparties sur ces quatre (4) semaines et les heures à être payées au taux de temps supplémentaire sont établies, pour chaque semaine, en surplus de quarante (40) heures.

L'horaire de travail est établi par l'Employeur de manière à ce que la durée du travail d'un employé ne dépasse généralement pas cent soixante-huit (168) heures pour une période de quatre (4) semaines.

- c) Les horaires de travail sont ceux qui apparaissent à l'annexe C de la présente convention. L'Employeur peut les modifier en fonction des besoins opérationnels ou des demandes ponctuelles du client. Pour toute « refonte significative » de la structure des horaires de travail, l'Employeur doit en aviser le Syndicat au moins trente (30) jours avant la modification et le rencontrer pour qu'une entente intervienne entre les parties et afin de discuter de toutes autres alternatives. Dans le cas d'une demande du client, les parties s'engagent à se rencontrer pour en arriver à une solution acceptable par ce dernier.

Lors de changements d'horaire de travail ayant un effet significativement préjudiciable pour l'employé, l'Employeur offre aux employés les horaires de travail par ancienneté en autant que l'employé puisse remplir les exigences du poste.

- d) Un quart de travail d'un employé à temps plein, d'un employé à temps partiel ou d'un employé occasionnel ne peut dépasser douze (12) heures.

Tout employé peut refuser de faire du temps supplémentaire. Cependant, s'il est impossible de trouver une personne qui consent à faire du temps supplémentaire et s'il est indispensable de le faire pour les besoins opérationnels, l'Employeur peut désigner l'employé possédant le moins d'ancienneté dans sa fonction pour le faire.

Pour trouver une personne pour effectuer le temps supplémentaire requis, l'Employeur procède de la façon suivante :

- En utilisant la liste d'appel formée des employés à temps partiel et occasionnel d'abord ;
- En offrant le temps supplémentaire aux employés en congé hebdomadaire ;
- En séparant le quart de travail à combler en deux (2) parties, de sorte de minimiser les impacts, lorsque possible ;

Si des heures supplémentaires doivent être effectuées, l'Employeur doit les offrir aux employés disponibles, à tour de rôle par ancienneté, de façon à les répartir

équitablement entre les personnes qui font normalement le travail et qui ont exprimé une disponibilité par écrit à l'Employeur.

Aux fins de répartition des heures supplémentaires seulement, l'employé qui refuse est réputé avoir effectué les heures supplémentaires.

Lorsque le besoin d'heures supplémentaires est imprévu, elles sont d'abord offertes aux employés présents sur les lieux de travail dans le titre d'emploi pour lequel le besoin se manifeste avant de considérer les employés des autres titres d'emploi pour un maximum de quatre (4) heures, jusqu'à ce que l'Employeur puisse trouver un remplacement selon la procédure ci-haut.

- e) Lorsque l'Employeur doit combler des heures de travail non attribuées, ces heures sont d'abord offertes à l'employé qui satisfait aux exigences du poste, par ordre d'ancienneté et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures semaine. Les employés à temps plein ont priorité sur les employés à temps partiel et occasionnel.
- 13.02 Pour les employés ne travaillant pas sur des horaires étalés en vertu de 13.01, le travail effectué en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme du temps supplémentaire. L'employé est rémunéré au taux de salaire effectivement payé majoré de cinquante pour cent (50%) à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.
- 13.03
- a) L'Employeur s'efforcera de donner un samedi et dimanche de congé à tout employé à temps plein, au moins une (1) fin de semaine sur deux (2).
 - b) Un employé à temps plein ne pourra travailler plus de six (6) jours consécutifs, qu'ils soient inclus dans une même semaine ou non, à défaut de quoi, il sera payé au taux double à compter de la septième (7^e) journée.
 - c) Les employés auront droit à un minimum de douze (12) heures de repos entre deux (2) quarts de travail, ou lors d'un changement.
- 13.04 Les employés affectés sur les quarts de douze (12) heures ont droit à une période de repos de vingt (20) minutes rémunérées par période de six (6) heures effectivement travaillées.

Les employés affectés sur les quarts de dix (10) heures ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées par période de cinq (5) heures effectivement travaillées.

Les employés affectés sur les quarts de huit (8) heures ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées par période de quatre (4) heures effectivement travaillées.

Les employés ont droit à une période de quarante-cinq (45) minutes rémunérées, pour prendre leur repas.

Le moment de la prise de la pause repos et de la pause repas est convenu avec le supérieur immédiat en tenant compte des besoins des opérations.

En aucun temps un employé ne peut jumeler la pause repos et la pause repas, soit au moment du repas, soit au moment de la fin du quart de travail.

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

13.06 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés tombant un jour où l'employé doit habituellement travailler, sont assimilés à des jours de travail; l'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.

À l'occasion des changements d'heures, au printemps ou à l'automne, les employés sont rémunérés pour les heures réellement travaillées.

13.07 Pour la seule fin de la durée normale de travail, les heures de travail sont comptabilisées dans le jour civil durant lequel elles sont effectuées.

13.08 L'horaire de travail établi par l'Employeur est affiché sur une base continue. Si l'Employeur y apporte des modifications, il affiche l'horaire modifié au moins quinze (15) jours avant la mise en application des modifications apportées.

13.09 L'employé qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son Employeur 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 chaque occasion 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.

13.10 Toute formation ou renouvellement de formation, exigé par l'Employeur ou le client, seront aux frais de l'Employeur, à l'exception de la formation nécessaire pour rencontrer les prérequis pour fins d'embauche. L'Employeur se réserve le droit de transférer un employé sur une autre équipe (quart) si les besoins de la formation l'exigent.

13.11 En autant que possible, le gestionnaire ou son représentant autorisé s'efforce d'accorder des changements de quart de travail entre deux (2) employés, le tout sujet aux conditions suivantes :

- a) que le changement soit demandé par écrit, sur une formule à cet effet fournie par l'Employeur et signée par les deux (2) employés concernés, au moins une journée à l'avance. La même procédure s'applique pour le don d'heure ;

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

13.12 Changements technologiques

Lors d'une amélioration technique ou technologique, l'Employeur, 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 seront défrayés par l'Employeur. Les employés seront rémunérés pour le temps consacré à la formation et ils seront considérés comme étant au travail.

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS

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

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

14.02 Tous les employés régis par la présente convention collective ont droit à un congé annuel chômé et payé sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année de référence, tel que prévu à l'article 14.01. Le calcul des gains bruts gagnés au cours de l'année de référence prévue à l'article 14.01, inclut l'indemnité de congé annuel payée.

a) **Qualifications** : moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur.

Congé : un (1) jour ouvrable par mois, maximum de dix (10) jours ouvrables par année. Pour l'employé qui n'a pas accumulé le maximum de dix (10) jours ouvrables de congé annuel, l'Employeur accorde à l'employé qui en fait la demande deux (2) semaines continues de vacances sans solde.

Indemnités : 4 % des gains.

b) **Qualifications** : un (1) an et plus mais moins de trois (3) ans de service continu chez l'Employeur.

Congé : deux (2) semaines continues.

Indemnité : 4 % des gains.

L'Employeur doit accorder une semaine additionnelle de congé annuel à l'employé qui en fait la demande sans que cette semaine additionnelle soit consécutive aux deux (2) premières, sauf lorsque l'Employeur y consent. Cette semaine additionnelle accordée est sans rémunération supplémentaire.

c) **Qualifications** : trois (3) ans et plus mais moins de dix (10) ans de service continu chez le même Employeur.

Congé : trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues.

Indemnité : 6 % des gains.

d) **Qualifications** dix (10) ans et plus

Congé : quatre (4) semaines.

Indemnité : 8 % des gains.

14.03 L'indemnité du congé annuel est versée à l'employé en continuité avec la période de paie en autant que ceci n'ait pas pour effet d'augmenter son taux d'imposition.

14.04 Le congé annuel ne peut être reporté d'une année à l'autre.

14.05 L'Employeur affiche la grille des congés annuels le ou avant le 1^{er} mars. Les employés font connaître leurs préférences de dates de congés annuels à l'Employeur entre le 15 et le 30 mars. L'Employeur établit la grille définitive des congés annuels en respectant l'ordre d'ancienneté au plus tard le 30 avril. Pour éviter d'être à court d'employés qualifiés, se réserve le droit de déterminer le nombre d'employés qu'il peut laisser partir en même temps, ainsi que le nombre total d'employés d'une même classification. L'Employeur convient d'accorder les congés annuels en se basant sur un ratio de 20% minimum, par classification, pour accorder aux employés leur choix de congés annuels.

Dans l'éventualité où le client en faisait la demande et/ou que ceci occasionne un problème opérationnel, l'Employeur se réserve le droit de limiter l'octroi de vacance annuelle entre le deuxième dimanche de décembre et le deuxième samedi de janvier de chaque année.

À défaut d'avis de l'Employeur, la date choisie par l'employé sera considérée acceptée par l'Employeur.

- 14.06 Sur demande écrite à cet effet, présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, il est loisible à l'employé de monnayer toute semaine de congé annuel excédant les trois (3) premières semaines de congé annuel de chaque année.

Dans une telle éventualité, les heures travaillées sont rémunérées à taux simple et l'indemnité compensatrice de congé est versée en même temps que la paie du congé annuel.

- 14.07 À la suite du décès d'un employé, ses héritiers légaux ou légataires testamentaires ont droit à l'indemnité de congé annuel obligatoire.

- 14.08 Le congé annuel peut être fractionné en périodes d'une (1) semaine ou plus si l'employé en fait la demande.

Un employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de congé annuel peut fractionner à compter de sa troisième (3^{ème}) semaine seulement et ce par périodes d'une (1) journée et plus si l'employé en fait la demande, et ce pour une (1) semaine de congé seulement équivalant à cinq (5) jours. L'employé doit néanmoins aviser l'Employeur deux (2) semaines à l'avance pour chaque jour ou nombre de jours à être utilisé en fractionnement.

- 14.09 Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ne dépassant pas vingt-six (26) semaines ou en congé de maternité ou de 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 à deux (2), trois (3) ou quatre (4) fois, en fonction de son ancienneté, la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. L'employé dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

L'employé absent pour cause de maladie ou accident peut, s'il le désire, prendre son congé annuel à une date convenue avec l'Employeur. L'Employeur lui verse alors son indemnité de congé annuel.

ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS

- 15.01 a) Pour les fins d'application de la présente convention, les dix (10) jours suivants sont des jours de congé payés aux conditions ci-après énumérées :

- 1- Jour de l'An
- 2- Vendredi saint
- 3- Fête des Patriotes

- 4- Fête nationale du Québec
- 5- Fête du Canada
- 6- Fête du Travail
- 7- Jour d'Action de Grâce
- 8- Jour du Souvenir
- 9- Noël
- 10- Le lendemain de Noël
- 11- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre)

b) Pour les fins du présent article, un (1) jour férié débute à minuit et se termine à 23h59.

15.02 a) Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser à l'employé à temps plein une indemnité égale à une (1) journée normale de travail soit 8,10 ou 12 heures selon le cas, à son taux horaire normal, incluant les primes, mais sans tenir compte des heures supplémentaires.

b) Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser à l'employé à temps partiel et occasionnel une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, incluant les primes, mais sans tenir compte des heures supplémentaires.

c) Lorsqu'un employé travaille l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01, il reçoit le salaire correspondant au travail effectué, majoré de 150%.

15.03 Pour avoir droit à l'indemnité relative à l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01, l'employé doit avoir travaillé le jour cédulé précédant et suivant immédiatement le jour férié, ainsi que le jour férié, si cédulé :

a) si l'employé a obtenu à l'avance la permission de son Employeur de s'absenter ;

b) si l'employé bénéficie d'un congé prévu à la convention collective.

c) si l'employé est en congé de maladie ou d'accident depuis au moins trois (3) jours civils et d'au plus sept (7) jours civils ;

d) si l'employé est mis à pied moins de quinze (15) jours civils avant ce jour férié ;

e) s'il s'agit d'une employée en congé de maternité depuis moins de quinze (15) jours civils avant ce jour férié.

L'employé affecté à un travail le lendemain du jour de l'An ou du jour de Noël, et qui ne se présente pas au travail pour cause de maladie doit produire un certificat médical.

f) si l'employé est absent à cause d'un accident de travail.

15.04 L'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail des employés bénéficiant de jours de congé dans le seul but de réduire l'indemnité relative à ces congés.

15.05 Avant le 1er décembre de chaque année, les employés informent l'Employeur, 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 1er juin de chaque année, ils informent l'Employeur de la même façon de leur désir de chômer le jour de la fête du Canada ou le jour de la fête du Travail.

De même, avant le 1er mars de chaque année, ils informent l'Employeur de la même façon de leur désir de chômer le Vendredi saint ou la fête des Patriotes.

Dans chaque cas, l'Employeur accorde le congé choisi en tenant compte de l'ancienneté et en informe les employés avant le 7 décembre, avant le 7 juin ou avant le 7 mars, selon le cas.

Si un trop grand nombre d'employés désirent chômer l'un de ces jours, l'Employeur assigne les employés à temps partiel et, dans l'ordre inverse de leur ancienneté, les employés permanents, capables de remplir les postes qui doivent l'être. Ces employés sont rémunérés au taux et demi (1½) s'ils n'étaient pas normalement cédulés. Ceux qui étaient normalement cédulés reçoivent la rémunération prévue à 15.02 b).

15.06 L'employé qui est en congé annuel à l'occasion de l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 a le choix entre :

1- a droit à un congé compensatoire en remplacement du ou des congés fériés, à une ou des dates convenues entre l'employé et son Employeur; Ou

2- a droit à une indemnité égale au montant de son salaire pour chaque jour férié, multiplié par le nombre d'heures prévues pour ce jour excluant les primes.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01 a) Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou l'enfant de son conjoint, un employé a droit à cinq (5) jours de congé payés, s'il justifie trois (3) mois de service continu dont le jour des funérailles et les quatre (4) jours précédents ou suivants à conditions qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant cinq (5) autres journées à cette occasion sans salaire.

Une journée supplémentaire sans solde est aussi accordée à l'employé pour accomplir toutes autres fonctions relatives au décès.

- b) Lors du décès d'un membre ou simultanément, de plus d'un membre de sa famille, un employé a droit à trois (3) jours de congé payés, s'il justifie trois (3) mois de service continu dont le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents ou suivants, à condition qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Par membre de sa famille, on entend son père, sa mère, son frère, sa sœur, beau-père, belle-mère (parents du conjoint), son grand-père, de sa grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. Il peut aussi s'absenter pendant sept (7) autres journées à cette occasion sans salaire
- c) Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru et de l'un de ses petits-enfants.
- d) 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.
- e) Les congés prévus au point a), b) et c) mentionnés ci-haut peuvent être pris séparément (scindés) lors d'un décès précipité. Ex. : crémation, célébration, mise en terre, etc et ce après entente avec l'Employeur.
- f) Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage ou de son union civile. Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile 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 l'Employeur au moins une semaine à l'avance de son absence.
- g) 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 ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé justifie 60 jours civils de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des trente (30) jours civils qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

h) **Congé personnel**

Congé : dix (10) jours

L'employé a droit, par année civile, à un congé d'au plus dix (10) jours pour les raisons suivantes :

- a) soigner sa maladie ou sa blessure;
- b) s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
- c) s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans;
- d) gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
- e) assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la [Loi sur la citoyenneté](#);
- f) gérer toute autre situation prévue par règlement, en vertu du Code canadien du travail.

Rémunération

Si l'employé travaille pour l'Employeur sans interruption depuis au moins trois (3) mois, les trois (3) premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

Les congés prévus à l'article 16.01 h) non-pris par les employés à temps plein et à temps partiel seulement sont monnayables jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année civile, et ce, à la dernière paie couvrant les heures travaillées en décembre de chaque année selon la règle prévue à l'article 16.01 h) « Rémunération ».

Division du congé

Les congés peuvent être pris en une ou plusieurs périodes; l'Employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Documents

L'Employeur peut, par écrit et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'Employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

Avis

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

j) **Congé pour les victimes de violence familiale**

Définitions

Les définitions d'*enfant* et *parent* sont tel que définie au paragraphe 206.5(1) du Code canadien du travail Section VII et s'appliquent à la présente disposition.

Congé : dix (10) jours

L'employé qui est victime de violence familiale ou est le parent d'un enfant qui en est victime a droit, par année civile, à un congé d'au plus dix (10) jours pour lui permettre, en lien avec la violence familiale subie :

- a) d'obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l'enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;
- b) d'obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;
- c) d'obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature;
- d) de déménager de façon temporaire ou permanente;
- e) d'obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, de se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou de participer à de telles instances;
- f) de prendre toute mesure prévue par règlement adopté en vertu du Code canadien du travail.

Rémunération

Si l'employé travaille pour l'Employeur sans interruption depuis au moins trois (3) mois, les cinq (5) premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

Division du congé

Les congés peuvent être pris en une ou plusieurs périodes; l'Employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Documents

L'Employeur peut, par écrit et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'Employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

Avis

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

- 16.02 L'employé à temps plein et l'employé à temps partiel seulement ayant complété sa période de probation a droit à des congés mobiles pour raisons personnelles au nombre de deux (2) journées pour l'employé à temps partiel et au nombre de trois (3) journées pour l'employé à temps plein et ce par année civile. Ces journées sont rémunérées au taux de son salaire régulier pour le nombre d'heures pour lequel il est cédulé.

Pour avoir droit au congé mobile, l'employé à temps plein et l'employé à temps partiel doit en faire la demande à l'Employeur, par écrit, au moins sept (7) jours à l'avance. L'Employeur peut refuser la demande de congé si un autre employé de la même classification et du même quart de travail a déjà demandé un tel congé pour la même journée. Les demandes seront traitées sous le principe du premier arrivé, premier servi. À demande égale, demandé le même jour, l'ancienneté sera le facteur déterminant pour octroyer le congé.

Les Congés mobiles non pris par l'employé à temps plein et par l'employé à temps partiel sont payables à la dernière paie couvrant les heures travaillées en décembre et elles sont équivalentes à une journée normale de travail (ex. : 8, ou 12 heures).

- 16.03 Tout paiement effectué en vertu du présent article l'est à compter de la 1^{ère} journée de maladie. L'employé peut, à son choix, deux jours par année être absent pour maladie sans qu'il soit tenu de fournir un papier médical pour être rémunéré.
- 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 L'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant l'accident ou la maladie de l'employé si ce dernier est en congé de maladie pour trois (3) jours consécutifs et plus ou en cas d'abus.
- 16.06 L'Employeur doit reprendre dans son poste, avec le même horaire de travail s'il existe encore, ou dans un autre poste similaire, selon les droits que lui donne son ancienneté, tout employé qui a dû s'absenter du travail pour raison d'accident ou maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
- 16.07 a) Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme juré, l'Employeur paie l'employé la différence entre ses frais de juré et son salaire normalement gagné.
- b) Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme témoin en rapport avec l'exercice de ses fonctions, celui-ci est payé tout comme s'il était au travail.
- 16.08
1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée doit être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux sous-paragraphes 10) et 11).
 2. Pour les fins du paragraphe 1), une employée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.
 3. Sous réserve des paragraphes 7) et 8), l'employée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant excéder dix-huit (18) semaines, sauf si à sa demande l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
 4. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si l'employée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé maternité après l'accouchement.
 5. À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical (aux frais de l'Employeur) établissant qu'elle est en mesure de travailler.
 6. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au sous-paragraphe 3) à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

7. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
8. Si une employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
9. L'employée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, à l'Employeur, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
10. Au moins trois (3) semaines avant son départ, l'employée doit donner, par écrit, à l'Employeur, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa du paragraphe 6), le certificat médical remplace le présent avis.

11. Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
12. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, l'employée doit aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
13. Une employée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 10), 11) et 12) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
14. Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 3), 4), 7), 8) et 9), une employée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 10), 11) et 12) après avoir donné à l'Employeur

un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

15. Sous réserve du paragraphe 4), l'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé aux paragraphes 10) à 14) est présumée avoir démissionné.
 16. L'Employeur peut exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical (aux frais de l'Employeur) attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
 17. À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller l'employée dans son poste en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
 18. La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigible relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
 19. Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
 20. Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les employés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
 21. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 16.09 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en ce qui concerne les congés de maternité et parentaux, selon les normes en vigueur au moment de la signature.
- 16.10 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24e) semaine qui suit son accouchement, demander à son Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant, et ce, tel que prévu aux articles 204 à 206 du *Code canadien du travail* inclusivement .

ARTICLE 17 UNIFORMES

17.01 Le coût de tout uniforme et de l'équipement seront à la charge de l'Employeur, sauf les bas, les ceintures et les chaussures qu'il demande à ses employés de porter. Les chaussures de sécurité exigées sont fournies par l'Employeur.

L'Employeur fournit annuellement à ses employés ayant complété leur probation l'uniforme incluant :

- pour le centre d'appels, quatre (4) t-shirts, un (1) chandail kangourou;

L'Employeur fournira les vêtements de maternité aux femmes enceintes si ces vêtements sont disponibles auprès du fournisseur de l'Employeur.

Lorsqu'il s'agit de personnel féminin, l'Employeur doit fournir l'équivalent en vêtement féminin.

Les vêtements doivent être propres et en bonne condition et il est de la responsabilité de chacun des employés d'en assurer le maintien.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

18.01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief, et ce, conformément à la procédure prévue à l'article 8 de cette convention collective.

18.02 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en mentionnant l'incident qui motive la mesure disciplinaire.

18.03 Pour être valide et être opposable à l'employé, l'Employeur doit remettre une copie au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent ladite mesure. Seul un avis écrit communiqué à l'employé et au Syndicat constitue une mesure disciplinaire.

18.04 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'Employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

18.05 Si un employé est convoqué au bureau de l'Employeur pour discuter de sa conduite, celui-ci doit être accompagné d'un délégué syndical à moins que l'employé s'oppose à sa présence lors de cette rencontre.

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

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

- 18.08 Tout rapport disciplinaire sur un employé de l'unité de négociation, transmis par l'Employeur au ministère de la Justice ou à tout autre organisme y découlant, doit 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.
- 18.09 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.
- 18.10 Lorsque l'Employeur entend imposer une mesure disciplinaire à un employé, il doit le faire dans les quinze (15) jours civils des faits ou de la connaissance des faits, dont la preuve incombe à l'Employeur.
- 18.11 Sauf dans le cas où l'enquête concerne une infraction de nature criminelle, la suspension pour fins d'enquête sans solde ne peut excéder trente (30) jours civils. Au-delà de ce délai, l'employé est rémunéré pour les heures normales qu'il manquera.

ARTICLE 19 FONDS DE SOLIDARITÉ ET FONDS MÉTALLOS

- 19.01 En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la *Loi constituant le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec* (F.T.Q.) 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 applicable lorsque le texte de la présente convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.
- 19.02 L'Employeur reconnaît que l'association accréditée, qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 19.03 L'Employeur s'engage à remettre à chaque employé, lors de la première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fourni par le Syndicat concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, document qui contient le formulaire de souscription du Fonds.
- 19.04 Tout employé qui veut souscrire au Fonds de solidarité remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenue à la source sur le salaire, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à l'Employeur. La contribution d'un employé doit être d'un minimum de 1,00 \$ par paie et toujours d'un multiple de 1,00 \$.
- 19.05 L'Employeur accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, l'Employeur y consentant par la présente.

19.06 L'Employeur 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.

19.07 À la demande de l'employé, l'Employeur tient compte dans la retenue des impôts fédéral et provincial de l'allégement auquel l'employé a droit pour sa contribution au Fonds de Solidarité.

19.08 **FONDS MÉTALLOS**

Étant donné que les Fonds Métallos comprennent un large éventail d'options de placement (REER, RPDB, FRV, CRI, etc.) avec des frais de gestion avantageux par rapport au marché et qu'ils sont disponibles pour les membres du Syndicat des Métallos qui désirent effectuer des placements en vue de la retraite, l'employé peut choisir d'y adhérer et l'Employeur accepte de retenir, sur chaque période de paie, le montant indiqué et les articles 19.04 à 19.07 s'appliquent.

ARTICLE 20 PRIMES D'ASSURANCES

20.01 L'Employeur s'engage à payer soixante cents (0,60\$) de l'heure travaillée par chaque employé en ce qui concerne le régime d'assurance des employés, et ce pour toute la durée de la présente convention collective. L'employé s'engage à payer la différence entre le soixante cents (0,60\$) de l'heure et le coût total de la prime d'assurance et la contribution des employés pourra être modifiée à la demande du Syndicat.

ARTICLE 21 PERMIS D'ABSENCE

21.01 Une permission d'absence ne dépassant pas trente (30) jours peut être accordée à tout employé après entente avec son supérieur immédiat.

21.02 Toute permission d'absence de plus de trente (30) jours doit être confirmée par écrit à l'employé et au Syndicat.

21.03 Pendant la durée de toute permission d'absence, l'employé continue à accumuler son ancienneté.

ARTICLE 22 AFFICHAGE D'AVIS

22.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat dans ses bureaux un tableau d'affichage accessible par ses employés sur lequel le Syndicat peut afficher les avis relatifs aux élections, réunions et activités sociales du Syndicat. Aucun avis ne sera affiché sans avoir au préalable été signé par un représentant autorisé du Syndicat et un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 23 POURSUITES

23.01 Poursuites

L'Employeur fournit, sans frais pour l'employé, les services d'un avocat dans les cas de poursuites découlant des gestes légaux posés dans le cadre des fonctions normales de l'employé.

23.02 Déplacements

Lorsqu'un employé doit se déplacer, à la demande de son Employeur, pour des rencontres au bureau de l'Employeur, dans un bureau d'avocat ou ailleurs, tous les frais inhérents raisonnables lui seront remboursés, sur production de pièces justificatives, et il sera payé à son taux horaire régulier pour les heures consacrées à ces rencontres.

23.03 Langue de travail

La langue de travail pour fins de communication interne est le français.

ARTICLE 24 DURÉE

24.01 La présente convention collective entrera en vigueur à sa signature et sera d'une durée de trois (3) ans et expire le 15 novembre 2026.

24.02 Les parties aux présentes conviennent que toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se prévalent de leur droit, soit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15 février 2024.

Opsis Services Aéroportuaire, inc.

Le syndicat des Métallos,
Section Locale 1976

Jean T. Brelm
[Signature]

Carol Royfer
[Signature]

[Signature]

ANNEXE « A-I » - GRILLE SALARIALE

Les nouveaux taux de la première année de la convention collective ainsi que la nouvelle grille de classification entrent en vigueur à compter de la signature de la convention collective.

Échelle salariale du Répartiteur aéroportuaire

Niveau 1 Junior :

Employé nouvellement embauché par l'Employeur qui est assujéti à une période de formation initiale pour une période maximale de huit (8) semaines préalables et ce à l'intérieur de sa période de probation prévue à l'article 11.01. Un employé demeure Junior pour une durée de deux mille (2000) heures effectivement travaillées.

Avant l'expiration de la période deux milles (2000) heures effectivement travaillées en tant que Junior, celui-ci devra subir un examen théorique et pratique pour valider la maîtrise des tâches de sa classification et ainsi obtenir le niveau de Sénior.

L'employé devra réussir l'examen théorique et pratique au plus tard quarante (40) heures avant la fin de cette période.

S'il y a échec à l'examen théorique et pratique, l'employé Junior devra attendre cinq cents (500) heures effectivement travaillées pour tenter de nouveau l'examen théorique et pratique. Dans l'éventualité d'un deuxième échec consécutif l'employé sera remercié et celui-ci n'aura pas droit à la procédure de grief pour contester sa fin d'emploi.

Junior : Après probation, processus d'obtention de l'échelon Sénior avant que le deux milles (2000) heures effectivement travaillées soit complété.

Suivant l'évaluation du gestionnaire d'un employé Junior qui a complété sa période probation de mille (1000) heures effectivement travaillées, et qui en fait la demande, l'employé Junior pourra passer l'examen théorique et pratique avant d'avoir complété deux mille (2000) heures effectivement travaillées comme Junior si celui-ci détient les prérequis selon les critères objectifs de l'Employeur lui permettant de franchir cette étape. Si l'employé Junior réussit l'examen théorique et pratique, il passera alors au niveau Sénior sans obligation de compléter les deux mille (2000) heures effectivement travaillées dans la catégorie Junior. Si l'employé échoue l'examen théorique et pratique, il devra alors compléter l'ensemble des deux mille (2000) heures requises dans le niveau Junior avant d'avoir l'occasion de repasser l'examen théorique et pratique pour passer au niveau Sénior.

S'il y a échec à l'examen théorique et pratique au terme des deux mille (2000) heures effectivement travaillées, l'employé devra attendre cinq cents (500) heures effectivement travaillées pour tenter de nouveau l'examen théorique et pratique. Dans l'éventualité d'un deuxième échec consécutif l'employé sera remercié et celui-ci n'aura pas droit à la procédure de grief pour contester sa fin d'emploi.

Niveau 2 : Sénior

Un employé qui a effectué deux mille (2000) heures effectivement travaillées dans l'échelon Junior qui a réussi l'examen théorique et pratique ou que celui-ci s'est prévalu des dispositions de pouvoir réussir l'examen théorique et pratique avant la période de deux mille (2000) heures effectivement travaillées en vertu des paragraphes qui précèdent. Dans ces deux (2) éventualités l'employé obtient le niveau de Sénior dans la classification qu'il détient.

ANNEXE « A » SALAIRES

Titre des fonctions opérationnelles
Département: Centre d'appels
a) Répartiteur aéroportuaire Junior en formation et en probation b) Répartiteur aéroportuaire Senior

Répartiteurs				
Échelons	Actuel	16 novembre 2023	16 novembre 2024	16 novembre 2025
			4%	4%
Junior	23,00 \$	23,00 \$	23,92 \$	24,88 \$
Sénior	25,00 \$	25,00 \$	26,00 \$	27,04 \$
Sénior 5 ans et +		26,00 \$	27,04 \$	28,12 \$
Sénior 10 ans et +		26,75 \$	27,82 \$	28,93 \$
Sénior 15 ans et +		27,50 \$	28,60 \$	29,74 \$

Boni de signature : Les employés actifs depuis l'échéance de la convention collective et toujours à l'emploi au moment de la signature bénéficieront des montants suivants :

Employés à temps plein 350,00\$

Employés à temps partiel 250,00\$

Employés occasionnels 100,00\$

Ledit boni sera payé dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention collective.

Ce boni n'est pas renouvelable.

PRIME P1 :

Prime d'accompagnement à la formation

Si l'Employeur demande à un employé d'effectuer de l'accompagnement d'un employé en formation, l'employé touche une prime horaire de deux dollars cinquante (2.50\$) pour chaque heure effectuée à titre d'accompagnateur d'un employé en formation.

Les activités de formation effectuées par un gestionnaire de l'Employeur auprès d'un employé en formation ne peuvent avoir pour effet de diminuer les heures de travail prévues pour les autres employés.

ANNEXE « B »

Liste des arbitres :

- Amal Garzouzi
- Richard Bertrand
- Louise-Hélène Guimond
- Éric Lévesque
- Richard Marcheterre
- Pierre Georges Roy
- Claire Brassard
- Richard Mercier
- André Lavoie
- Johanne Cavé
- Nathalie Massicotte

ANNEXE « C » - HORAIRE DE TRAVAIL

	1-Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	2-Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
		Jour	Jour			Jour	Jour	Jour			Jour	Jour		
		Gestionnaire	Gestionnaire			Gestionnaire	Gestionnaire	Gestionnaire			Gestionnaire	Gestionnaire		
		Répartiteur 1	Répartiteur 1			Répartiteur 1	Répartiteur 1	Répartiteur 1			Répartiteur 1	Répartiteur 1		
		Répartiteur 2	Répartiteur 2			Répartiteur 2	Répartiteur 2	Répartiteur 2			Répartiteur 2	Répartiteur 2		
		Répartiteur 3	Répartiteur 3			Répartiteur 3	Répartiteur 3	Répartiteur 3			Répartiteur 3	Répartiteur 3		
		Répartiteur 4	Répartiteur 4			Répartiteur 4	Répartiteur 4	Répartiteur 4			Répartiteur 4	Répartiteur 4		
		Répartiteur 5	Répartiteur 5			Répartiteur 5	Répartiteur 5	Répartiteur 5			Répartiteur 5	Répartiteur 5		
		Nuit				Nuit					Nuit			
		Gestionnaire				Gestionnaire	Gestionnaire	Gestionnaire			Gestionnaire	Gestionnaire		
		Répartiteur 1				Répartiteur 1	Répartiteur 1	Répartiteur 1			Répartiteur 1	Répartiteur 1		
		Répartiteur 2				Répartiteur 2	Répartiteur 2	Répartiteur 2			Répartiteur 2	Répartiteur 2		
		Répartiteur 3				Répartiteur 3	Répartiteur 3	Répartiteur 3			Répartiteur 3	Répartiteur 3		
		Répartiteur 4				Répartiteur 4	Répartiteur 4	Répartiteur 4			Répartiteur 4	Répartiteur 4		
		Répartiteur 5				Répartiteur 5	Répartiteur 5	Répartiteur 5			Répartiteur 5	Répartiteur 5		
		Nuit				Nuit					Nuit			
		Gestionnaire				Gestionnaire	Gestionnaire	Gestionnaire			Gestionnaire	Gestionnaire		
		Répartiteur 1				Répartiteur 1	Répartiteur 1	Répartiteur 1			Répartiteur 1	Répartiteur 1		
		Répartiteur 2				Répartiteur 2	Répartiteur 2	Répartiteur 2			Répartiteur 2	Répartiteur 2		
		Répartiteur 3				Répartiteur 3	Répartiteur 3	Répartiteur 3			Répartiteur 3	Répartiteur 3		
		Répartiteur 4				Répartiteur 4	Répartiteur 4	Répartiteur 4			Répartiteur 4	Répartiteur 4		

Jour 05h30-17h30
Nuit 17h30-05h30

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 1

RELATIVE À L'ANCIENNETÉ

Pour les fins d'application de l'article 11.07 d) et pour l'article 14, les parties conviennent de ce qui suit :

L'ancienneté des employés travaillant à l'aéroport de Montréal est, pour les employés qui y travaillaient avant la signature de la présente convention collective et qui étaient à l'emploi de l'Employeur précédent (Corps canadien des Commissionnaires).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15 février 2024.

Opsis Services Aéroportuaire inc.

Le syndicat des Métallos,
Section Locale 1976

Jean E. Brette
[Signature]

Carol Payette
[Signature]

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

STATIONNEMENT

Pour les fins d'application des dispositions prévues dans la présente convention collective, l'Employeur s'engage à défrayer, en totalité, les coûts relatifs au stationnement pour tous les employés du centre de répartition des appels, et ce, pour la durée de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15 février 2024.

Opsis Services Aéroportuaire inc.

Le syndicat des Métallos,
Section Locale 1976

Jean-F. Brette
[Signature]

Carol Poirier
[Signature]

Jean-Pierre [Signature]

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

NÉCESSITÉ DU PERMIS D'AGENT ET/OU DE VIDÉOSURVEILLANCE

INTERVENUE ENTRE

OP SIS, services aéroportuaires inc., pour ses opérations au centre d'appel de ADM;

(ci-après appelé l'Employeur)

- et -

Syndicat des Métallos, section locale 1976;

(ci-après appelé le Syndicat)

CONSIDÉRANT que l'Employeur conteste la compétence du Bureau de sécurité privé du Québec (BSP) pour tous ses employés œuvrant au centre d'appel de l'Aéroport de Montréal;

CONSIDÉRANT que selon la décision finale des tribunaux il y aura peut-être lieu d'inclure certaines dispositions à la convention collective actuelle;

CONSIDÉRANT que les parties conviennent de se rencontrer pour en faire l'inclusion, le cas échéant;

CONSIDÉRANT que le Service fédéral de médiation et conciliation a accepté d'accompagner les parties, à la demande de l'une ou l'autre des celles-ci pour y parvenir, au besoin;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Les parties conviennent de ne pas inclure, à ce stade-ci, les dispositions relatives à la compétence du BSP;
3. Les parties conviennent de discuter et d'inclure, le cas échéant, suite à la réception d'une décision finale des tribunaux compétents, toute disposition reconnaissant l'obligation de détenir un permis d'agent en système électronique, sous-catégorie surveillance à distance;

4. Les parties conviennent de faire appel au Service fédéral de médiation et conciliation, au besoin, pour en arriver à l'inclusion desdites dispositions;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15 février 2024.

Opsis Services Aéroportuaire inc.

Le syndicat des Métallos,
Section Locale 1976

Sarah F. Broton
[Signature]

Carol Paffon
[Signature]

[Signature]
Jean-François Paffon