

CONVENTION COLLECTIVE

**INTERVENUE
ENTRE**

SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

CI-APRÈS APPELÉE :

LE SYNDICAT

ET

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

CI-APRÈS APPELÉE :

LA COMPAGNIE

AÉROPORT DE JEAN-LESAGE, QUÉBEC

2024 / 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 3	DÉFINITIONS DES TERMES	5
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION.....	8
ARTICLE 5	COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE	9
ARTICLE 6	DROITS DE LA PERSONNE	10
ARTICLE 7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	11
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEFS	13
ARTICLE 9	ARBITRAGE	15
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	16
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	19
ARTICLE 12	SALAIRES.....	26
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL	29
ARTICLE 14	CONGÉS ANNUELS	40
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS	44
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX.....	46
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL	50
ARTICLE 18	UNIFORMES	50
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES	50
ARTICLE 20	FONDS DE SOLIDARITÉ	52
ARTICLE 21	ASSURANCE COLLECTIVE.....	53
ARTICLE 22	CONGÉ SANS SOLDE.....	53
ARTICLE 23	AFFICHAGE D'AVIS.....	53
ARTICLE 24	DOCUMENTS REQUIS.....	53
ARTICLE 25	COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	53
ARTICLE 26	POURSUITES.....	54
ARTICLE 27	IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION	54
ARTICLE 28	DURÉE.....	56
	LETTRÉ D'ENTENTE # 1 – FONDS HUMANITAIRE	60
	LETTRÉ D'ENTENTE # 2 – RESPECT AU TRAVAIL.....	61
	LETTRÉ D'ENTENTE # 3 – CASIERS	61
	LETTRÉ D'ENTENTE # 4 – ATTRIBUTION DES HEURES AUX OCCASIONNELS	63
	LETTRÉ D'ENTENTE # 5 – HORAIRE DE QUATRE (4) FOIS NEUF (9) HEURES.....	64
	LETTRÉ D'ENTENTE # 6 – BUREAU D'ARBITRAGE FORMEL ET ACCÉLÉRÉ	65
	LETTRÉ D'ENTENTE # 8 – COMITÉ DE TRAVAIL PARITAIRE SUR LES CCS.....	68
	LETTRÉ D'ENTENTE # 9 – STATUT D'ÉTUDIANT	68
	LETTRÉ D'ENTENTE # 10 – RÉMUNÉRATION DES AGENTS PRÉ-CERTIFIÉS	71

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 a)** Le Syndicat reconnaît la Compagnie comme seul agent négociateur des employés syndiqués ou qui le deviendront.
- b)** Cette convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles en date du 4 avril 2012.
- 2.03** La présente convention s'applique seulement aux employés de la Compagnie qui occupent l'un des postes visés par la présente convention collective et visés par le certificat d'accréditation.
- 2.04 a)** Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation accumule de l'ancienneté pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils et peut revenir à son ancien poste à l'intérieur de ladite période de cent vingt (120) jours civils. Toutefois, cette période peut être prolongée de trente (30) jours civils dans l'éventualité où la Compagnie se prévaut de son droit et cette demande doit être faite par écrit au Syndicat, au plus tard la quatre-vingtième (80e) journée. Durant cette période, l'employé continue de payer les cotisations syndicales normales; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.
- b)** Il est entendu que l'employé qui revient dans l'unité de négociation, après la période de quatre-vingt-dix (90) jours civils ou cent vingt (120) jours civils si la Compagnie se prévaut de son droit, sera considéré comme un nouvel employé pour les fins d'application de l'ancienneté.
- c)** Nonobstant ce qui précède, l'employé qui obtient un poste temporaire hors de l'unité de négociation en remplacement d'une absence temporaire pourra conserver son ancienneté pour une période d'un (1) an maximum. Cette période pourra être prolongée d'un commun accord. Pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours, l'employé sera couvert par l'assurance collective de l'unité de négociation et la Compagnie continuera de payer les primes telles que définies à l'article 21. Durant la période de remplacement, l'employé continue de payer un

montant égal aux cotisations syndicales normales ; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.

- d) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'il s'agit d'une promotion suite à la création ou l'ajout de poste temporaire de durée déterminée et à combler hors de l'unité de négociation, l'employé promu temporairement à ce poste pourra conserver son ancienneté pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Cette période pourra être prolongée d'un commun accord. Pendant un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé sera couvert par l'assurance collective de l'unité de négociation et la Compagnie continuera de payer les primes telles que définies à l'article 21. Durant cette période, l'employé continue de payer un montant égal aux cotisations syndicales normales ; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.
- 2.05**
- a) Aucun employé ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous contrat.
 - b) Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra déplacer ou évincer un membre de l'unité de négociation advenant son intégration dans l'unité de négociation. Pour les fins d'ancienneté, cette personne sera considérée comme un nouvel employé selon la convention collective.
 - c) Un employé membre de l'une des unités d'accréditation de la Compagnie représentées par la Section Local TC 1976 du Syndicat des Métallos peut faire une demande de transfert, par écrit, à la Compagnie. L'employé qui obtient un transfert à l'un des aéroports desservis par la Compagnie au Québec maintient son service continu, ainsi que ses avantages et bénéfices, conformément aux dispositions de la convention collective de l'aéroport où il travaillera. Aux fins d'ancienneté, l'employé sera considéré comme un nouvel employé.
- 2.06**
- Pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie convient de ne pas faire de lockout et le Syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destinés à limiter le service, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail ou le service.
- 2.07**
- Il est entendu que tout employé qui prend part ou incite d'autres employés à de telles grèves, à tout ralentissement de service, de piquetage ou à toute autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail peut être l'objet de mesures disciplinaires.
- 2.08**
- Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce que ni le Syndicat ni ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetages dirigés contre la Compagnie ou provoquant un ralentissement de service.
- 2.09**
- Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions de l'un des postes visés par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, sauf pour porter assistance à l'un de ces postes dans les cas

d'urgence ou d'un commun accord, pour fin de formation, pour autant que les employés en formation ne soient pas à l'horaire afin de combler les besoins opérationnels inhérents à l'aéroport couvert par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS DES TERMES

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

- a) « Employé en probation » : Désigne tout nouveau employé qui n'a pas complété une période de probation de cent vingt (120) jours civils à compter de sa première journée de travail.
- b) « Employé à l'essai » : Désigne tout employé qui, suivant son entrée en fonction dans une nouvelle classification, n'a pas complété une période d'essai d'une durée de soixante (60) jours civils. Cette période peut être prolongée par la Compagnie pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires.
- c) « Employé à temps plein » : Désigne le statut de l'employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et plus par semaine.
- d) « Employé à temps partiel » : Désigne le statut de l'employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de moins vingt-cinq (25) heures par semaine.
- e) « Employé occasionnel » : Désigne le statut de l'employé qui effectue des heures disponibles ne pouvant être accomplies par les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Les employés occasionnels doivent donner une disponibilité minimale par semaine d'un jour de fin de semaine, et doivent respecter leur disponibilité.
- f) « Agent de contrôle (AC) » : Veut dire la personne désignée par Transport Canada et certifiée par l'ACSTA pour effectuer le contrôle des personnes, de leurs effets personnels et de leurs bagages. Elles effectuent notamment les tâches suivantes :
 - 1. Fouille manuelle des passagers;
 - 2. Fouille manuelle des bagages à main;
 - 3. Fouille manuelle des bagages enregistrés;
 - 4. Utilisation du détecteur à main d'objets métalliques;
 - 5. Utilisation du portique de détecteur de métal;
 - 6. Utilisation du système d'inspection radioscopique de bagages à main;
 - 7. Utilisation du système d'inspection radioscopique de bagages enregistrés;
 - 8. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d'explosifs;
 - 9. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d'explosifs des bagages à main;

10. Utilisation du système de détections de traces/vapeur d'explosifs des bagages enregistrés;
 11. Utilisation du système de détection d'explosifs des bagages enregistrés;
 12. Informations aux passagers;
 13. Contrôle des laissez-passer;
 14. Cueillette des objets abandonnés ou trouvés;
 15. Utilisation du système d'inspection radioscopique du courrier;
 16. Utilisation de tout autre système d'inspection;
 17. Contrôle de véhicule CNP-V; et
 18. Toutes autres tâches stipulées par l'ACSTA.
- g)** « Coordonnateur de contrôle de sécurité (CCS) » : Désigne l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes :
1. Encadrer les agents de contrôle;
 2. Rédiger des rapports;
 3. Aider les agents de contrôle;
 4. Référer les situations difficiles ou hors de son contrôle;
 5. Effectuer toutes autres tâches connexes de coordonnateur de contrôle de sécurité telles que spécifiées par l'ACSTA.
- h)** « Formateur de contrôle de sécurité (FCS) » : Désigne l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes :
1. Assurer que les exigences de formation émises par l'ACSTA sont respectées;
 2. Encadrer les employés selon les normes établies par les PNE ou la Compagnie dans le cadre de formation;
 3. Planifier et organiser les formations et les examens des employés.
- i)** « Agent pré-certification (AP) » : Désigne tout employé en attente pour sa formation d'agent de contrôle pré-embarquement qui a reçu l'autorisation de travailler à certaines positions par la Compagnie et l'ACSTA.
- j)** « Quart de travail » : Le quart de travail est une période d'au maximum huit (8), neuf (9) ou dix (10) heures sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles l'employé fournit à la Compagnie les services demandés.
- k)** « Conjoint » : Personnes de sexe différent ou de même sexe :
- qui sont légalement mariés et cohabitent;
 - qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- l)** « Grief » : Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- m)** « Lieu de travail » : Désigne le site où l'employé fourni sa prestation normale de travail ou tout autre endroit où l'employé doit se rendre à la demande de la

Compagnie pour fournir une prestation de travail effective ou pour recevoir de la formation et examen.

- n) « Site » : Désigne tous les aéroports visés par l'accréditation qui sont des sites distincts pour les fins d'application et d'interprétation de la convention collective, sauf lorsque spécifiquement mentionné à la convention collective.
- o) « Changements technologiques » : Signifie l'adoption d'équipement ou matériel différents par leur nature ou leur mode d'opération de ceux utilisés antérieurement et qui constitue un changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à leur adoption.
- p) « Commun accord » : Accord entre le président de la section locale ou son représentant autorisé et un représentant autorisé de la Compagnie. La Compagnie doit fournir au Syndicat une confirmation écrite du représentant autorisé pour conclure un commun accord.
- q) « Accord local » : Accord entre le président de l'unité ou son représentant autorisé et un représentant autorisé de la Compagnie. La Compagnie fournira au Syndicat une confirmation écrite du représentant autorisé avant d'entreprendre un accord local.
- r) « Urgence » : La situation d'urgence est provoquée par un évènement de nature inhabituelle ou exceptionnelle et hors de contrôle au niveau opérationnel. Cette situation nécessite d'agir immédiatement, sans délai avant que des conséquences ne surviennent.
 - 1. Bris de sécurité;
 - 2. Retards d'avions hors de contrôle;
 - 3. Panne d'équipement ou d'électricité;
 - 4. Incendie;
 - 5. Écrasement d'avion;
 - 6. Fermeture d'un autre aéroport;
 - 7. Alerte à la bombe;
 - 8. Niveau d'alerte;
 - 9. Présence de dignitaires;
 - 10. Alerte climatique (avion);
 - 11. Retards inhabituels dus à une circonstance extraordinaire de la route ou climatique.

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

- s) « Période de paie » : Constitue une période de deux (2) semaines débutant à 00:01 le vendredi et sera maintenue pour la durée de cette entente, à moins d'un commun accord.
- t) « Poste » : Désigne l'ensemble des tâches effectuées par une personne dans le cadre des fonctions déterminées par la Compagnie et l'horaire s'y rattachant.

- u) « Poste vacant » : Désigne le poste, et l'horaire s'y rattachant, déterminé par la Compagnie comme étant inoccupé au sein d'une classification.
- v) « Horaire variable » : Horaire constitué de deux (2) jours ou plus de congés consécutifs fixes et qui ne prévoit pas d'heures de travail fixes.
- w) « Poste temporaire » : Un poste vacant ou nouvellement créé au sein d'une classification et statut qui sera occupé pour une durée maximale cent vingt (120) jours, pouvant être prorogé d'un commun accord.
- x) « Classification » : Fait référence aux termes suivants : Formateur de contrôle de sécurité (FCS), Coordonnateur de contrôle de sécurité (CCS), Agent de contrôle (AC) et Agent pré-certification (AP).
- y) « Statut » : Employé détenant un horaire de travail à temps plein, temps partiel, occasionnel ou étudiant.
- z) « Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA) » : Mandataire de l'État canadien tel que défini par la *Loi sur l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien*.

ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION

- 4.01** La Compagnie conserve le libre exercice de tous ses droits, sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.
- 4.02** Sans restreindre la portée du paragraphe précédent, le Syndicat reconnaît particulièrement à la Compagnie le droit de :
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés;
 - b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou congédier les employés pour cause juste et suffisante;
 - c) mettre en vigueur les règlements de sécurité et de discipline tels que décrits par les politiques et règlements de la Compagnie, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
 - d) imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés d'après les politiques et règlements de la Compagnie, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
 - e) sans restreindre la portée générale de ce qui précède, diriger son entreprise, déterminer le genre d'opération, les modalités d'exécution, l'horaire de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

- 4.03** Lorsque la Compagnie a besoin d'un gestionnaire de service de sécurité (GSS), elle affiche le poste pour permettre aux membres de postuler. La Compagnie choisit le candidat, affiche la nomination sur les lieux de travail et fournit une copie au Syndicat.
- 4.04** Lorsque la Compagnie demande à un employé d'apposer sa signature à un avis de sûreté ou un bulletin opérationnel pour certifier qu'il en a pris connaissance, aucun ajout ne pourra y être fait sans que l'employé n'en ait pris connaissance. Une copie de l'avis ou du bulletin opérationnel demeure accessible, sur demande, à l'employé ayant signé ledit bulletin opérationnel, accompagné d'un représentant syndical certifié par l'ACSTA.

ARTICLE 5 COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE

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

ARTICLE 6

DROITS DE LA PERSONNE

6.01

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

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

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

Le « harcèlement psychologique » est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

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

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

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement ou le harcèlement sexuel sont des comportements inacceptables et ne seront pas tolérés sur les lieux de travail. La Compagnie a une politique sur la discrimination

et le harcèlement. Les employés qui ont des questions peuvent communiquer avec le service des ressources humaines.

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

ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

7.01 Les représentants autorisés, les délégués syndicaux et officiers du Syndicat sont reconnus par la Compagnie comme les représentants officiels des employés auprès des représentants de la Compagnie et ceux-ci pourront, sur préavis écrit communiqué au Directeur prestation des services au moins une semaine à l'avance, visiter les employés sur les lieux de travail pour des sujets syndicaux et avec confirmation du supérieur en devoir.

7.02 Le Syndicat avise par écrit la Compagnie du nom des représentants autorisés, des délégués et officiers. La Compagnie n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie.

7.03 Des congés sans solde seront accordés par la Compagnie aux délégués du Syndicat ou à des employés pour assister aux réunions et aux conférences du Syndicat aux conditions expresses suivantes :

- a) Qu'il y ait eu demande écrite du Syndicat à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux dont on demande le congé, la date, la durée et l'objet du congé;
- b) Que telle demande ait été faite au moins dix (10) jours civils à l'avance;
- c) Qu'il n'y ait pas plus de trois (3) employés absents en même temps.

7.04 Dans le cas d'un grief, un délégué syndical pourra, sans perte de salaire, durant les heures de travail, soumettre un grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne pourra refuser indûment.

7.05 L'employé absent en vertu de l'article 7 continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.

7.06 a) L'employé faisant l'objet d'une libération pour activité syndicale sera payé par la Compagnie pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. Les heures de libération pour les rencontres/activités conjointes (les CRP, le Comité SST, les séances de négociation, le Comité de grief, le Comité d'horaire, etc.) sont assimilées à des heures de travail pour le temps supplémentaire. En retour, la Compagnie facturera mensuellement au Syndicat le salaire qu'il aurait versé à l'employé. Le Syndicat, sur réception de la facture, remboursera la totalité de la somme due dans les trente (30) jours.

- b)** La Compagnie, sur préavis de dix (10) jours, libère les employés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage et libère un maximum de trois (3) employés pour assister aux séances de négociation en vue du renouvellement de la convention collective.
 - c)** Lors de la négociation de la convention collective avec la Compagnie, tous les salaires et avantages seront versés aux employés comme s'ils étaient au travail. Ces heures seront facturées conformément au paragraphe a).
 - d)** Les jours de congés utilisés à la négociation pourront être reportés au choix de l'employé sans perte de salaire et d'avantages et, si possible, pendant la même période de paie.
- 7.07**
- a)** Sur préavis écrit de quinze (15) jours civils, la Compagnie libère deux (2) employés à la fois pour l'unité d'accréditation appelée à remplir une fonction syndicale. Cet employé cumule son ancienneté pendant son absence et peut reprendre son emploi ou un équivalent sur préavis écrit de trente (30) jours civils.
 - b)** Le président de l'unité syndicale sera libéré pendant vingt (20) heures par semaine pour affaires syndicales, excluant les comités d'horaires, les rencontres du comité des relations professionnelles, le comité d'horaire, et le comité de grief. Sur une base mensuelle, ces heures de libérations pourront être cumulées, reportées et partagées avec les autres délégués et représentants syndicaux. L'utilisation de ces heures pour affaires syndicales sera déterminée par une entente locale. Ces heures de libération seront payées avec salaire et avantages sociaux, au frais de la Compagnie. Lorsque le président est absent, un autre membre de l'exécutif le remplacera. Le Syndicat avisera la Compagnie du changement et les mêmes conditions de libération s'appliqueront.
 - c)** La Compagnie accordera huit (8) heures de libération syndicale par six (6) mois, aux frais de la Compagnie, pour chaque membre de l'exécutif, pour un maximum de deux (2) membres.
 - d)** Les employés, élus ou nommés à un poste syndical à temps plein, où ils sont appelés à représenter les employés membres de la section locale TC 1976 des Métallos qui sont régis par la présente convention collective, conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en accumuler pendant qu'ils occupent ce poste. Lorsque cet employé revient au service de la Compagnie, il doit retourner à la liste d'ancienneté et au poste auquel il appartenait au moment où le congé sans solde a été accordé, à moins que ce poste ait été aboli ou qu'il soit désormais détenu par un employé ayant plus d'ancienneté. Dans ce cas, l'employé peut exercer son ancienneté pour supplanter un employé plus jeune sur la liste d'ancienneté.
 - e)** Les heures sont comptabilisées aux fins d'augmentation salariale et autres avantages liés au cumul d'heures travaillées.

- 7.08** La Compagnie accordera une période de trente (30) minutes à un représentant du Syndicat afin de parler aux nouveaux employés lors de leur formation.
- 7.09** Pendant la durée de la convention collective, la Compagnie paiera un montant de mille trois cents dollars (1300\$) par année, en deux versements égaux (en janvier et en juin) pour la création d'un fonds d'éducation pour les employés de l'aéroport de Québec et pour les aéroports régionaux du Québec et pour le remboursement au syndicat des dépenses encourues pour sa participation à diverses initiatives avec la Compagnie. Le choix des activités de formation sera déterminé conjointement.
- 7.10** La Compagnie s'engage à défrayer cinquante pour cent (50%) des salaires des membres du comité de négociation du Syndicat. Ces salaires inclus seulement ceux liés aux libérations faites en vue des séances de négociation de la convention collective.
- 7.11** La compagnie fournira gratuitement, aux représentants syndicaux, l'accès internet dans les différentes salles porté à la disposition de l'employeur, afin que ceux-ci puissent exécuter leurs fonctions.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 8.01** La Compagnie s'engage à recevoir, sur rendez-vous préalable, les représentants syndicaux autorisés, les officiers et délégués syndicaux pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relativement à l'interprétation et/ou l'application de la présente convention.
- 8.02** Tout litige relatif à la signification, l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention sont soumis aux règles de procédure suivantes :

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

L'employé intéressé et/ou le délégué de la section locale doit présenter le grief écrit au GSS dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la date de l'incident à l'origine du grief ou la connaissance, réelle ou réputée, de celle-ci. Ce délai de vingt-huit (28) jours civils s'applique aussi aux griefs déposés directement à l'étape 2. Le GSS rend sa décision par écrit dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la réception du grief. Pendant ce délai, le plaignant, le délégué de la section locale et le GSS peuvent se réunir pour discuter du grief.

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

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

Étape 3 : Renvoi à l'arbitrage

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

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

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 Si l'une ou l'autre des parties a recours à l'arbitrage, le choix de l'arbitre se fera conjointement entre les parties dans un délai de trente (30) jours, et à défaut d'entente entre les parties, une demande sera soumise via le formulaire de nomination d'un arbitre, prévu à cette fin.

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

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

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

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

9.06 Arbitrage informel et accéléré

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

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

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

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

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

rendues dans le cadre du processus accéléré ne doivent pas être citées lors de la présentation d'une autre cause ni déclarées, sauf aux parties. L'énoncé écrit des motifs ne doit être fourni qu'aux parties au grief.

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

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

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

ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10.01** La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés.
- 10.02** La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat afin de promouvoir l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé des employés.
- 10.03** La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer afin que soit respectée la partie II du *Code canadien du travail* concernant l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que les règlements qui peuvent être émis par la Compagnie afin d'assurer des conditions de travail sécuritaires.
- 10.04** La Compagnie fournit les moyens de protection nécessaires déterminés avec le Syndicat. L'employé doit utiliser les moyens de protection fournis par la Compagnie et ceux recommandés par le Comité de santé et sécurité selon les normes établies à l'article 125 de la partie II du *Code canadien du travail*.
- 10.05 a)** Un employé, victime d'un accident de travail, reçoit son salaire complet pour le jour de l'accident. Cet employé est transporté au bureau d'un médecin ou à l'hôpital, aux frais de la Compagnie lorsque nécessaire.

- b) Lorsque la Compagnie demande à un employé de reconduire cet autre employé, ses frais, incluant les heures perdues, s'il y a lieu, lui seront remboursés lors du paiement de la même période de travail.
- 10.06** a) La Compagnie verse à l'employé victime d'un accident de travail, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, quatre-vingt-dix pour-cent (90%) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où cet employé aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours civils complets suivant le début de cette incapacité, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- b) Lorsque l'employé est de retour d'un accident de travail et qu'il doit s'absenter pour des soins médicaux reliés à l'évènement initial, dont les visites chez son médecin ou à l'hôpital, la Compagnie paiera à l'employé les heures perdues. Ceci n'affectera pas les heures accumulées dans sa banque d'heures de maladie.
- Pendant, ce n'est pas le but des dispositions de cette clause de faire payer à la Compagnie en sus si ce temps est remboursé par la CNESST.
- 10.07** a) La Compagnie aide l'employé accidenté, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à remplir le formulaire d'avis d'accident à la CNESST. L'employé a soixante-douze (72) heures pour vérifier l'information sur le formulaire avec le Syndicat, avant de le signer. Une copie signée est remise au Syndicat.
- b) Lors de son retour au travail, l'employé reprend son poste de travail avec le même horaire de travail, s'il existe encore, ou un autre poste similaire selon les droits que lui donne son ancienneté.
- c) Lorsqu'un employé est en arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou maladie professionnelle avant et durant la période prévue pour ses congés annuels, celui-ci pourra, s'il le désire, choisir une autre période de congé annuel que celle choisie antérieurement, parmi celles qui étaient disponibles lors de la première sélection, après son retour au travail.
- d) L'employé qui a été victime d'un accident de travail a droit à l'indemnité de congé annuel prévue par la loi.
- 10.08** Machine Rayon-X
- Il y aura une rotation des employés qualifiés de l'équipe travaillant sur cette machine selon les normes établies par Transport Canada.
- 10.09** La Compagnie rembourse, sur présentation de la facture originale, les frais de vaccinations de la grippe, de l'hépatite, ou tout vaccin exigé. La Compagnie n'est pas responsable des effets secondaires que peuvent engendrer ces vaccins.
- 10.10** La Compagnie convient de fournir à chaque site un local où les employés peuvent ranger leurs effets personnels (avec un demi-casier pour deux

personnes; à l'extérieur du point de contrôle), dans la mesure où les locaux le permettent. Des endroits (pour femmes et pour hommes) seront aménagés pour que les employés puissent se changer. La Compagnie n'est pas responsable des pertes ou des vols.

- 10.11 a)** La Compagnie reconnaît la présence d'un Comité conjoint de santé et sécurité au travail. Ce comité sera composé d'au maximum six (6) personnes dont deux (2) employés de l'aéroport de Québec, un (1) employé des aéroports Régionaux et d'au maximum trois (3) représentants de la Compagnie.

Ce comité a comme fonction de se rencontrer au moins neuf (9) fois par année, tel que défini dans la partie II du *Code canadien du travail*, pour discuter des divers problèmes liés à la santé et à la sécurité et d'assister les employés. Lors des rencontres, le membre syndiqué du comité sera considéré comme étant au travail et sera rémunéré.

Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé par un représentant de la Compagnie, approuvé par le comité, et affiché à la vue des employés.

- b)** La Compagnie libère, à ses frais, les membres syndicaux du Comité de santé et sécurité au travail pour deux (2) heures, afin qu'ils puissent se préparer à la rencontre du comité conjoint. De plus, la Compagnie libère, à ses frais, le responsable syndical de la santé et sécurité au travail pendant dix (10) heures par mois ; ces heures serviront, entre autres, à faire l'inspection des trousseaux de premiers soins).
- c)** Lorsque la réunion de préparation du comité conjoint tombe durant une journée de congé du membre, celui-ci se verra accorder une indemnité équivalente à deux (2) heures pour son déplacement ou le report de la journée de congé à une date déterminée entre lui et la Compagnie.

- 10.12** La Compagnie reconnaît la présence d'un Comité conjoint d'orientation en matière de santé et sécurité au travail, dont les responsabilités sont prévues à l'article 134.1 du *Code canadien du travail*. Ce comité sera composé d'au maximum dix (10) personnes dont cinq (5) représentants des employés. Dans la mesure du possible, les membres du comité doivent représenter les quatre différentes régions de STAS afin de garantir la discussion des problèmes nationaux et l'application uniforme de toutes les politiques en SST. Le Syndicat et la Compagnie peuvent également sélectionner une personne supplémentaire afin de remplacer une absence à une réunion du Comité.

- 10.13** La Compagnie s'engage à respecter les dispositions applicables du *Code canadien du travail* en matière d'inspection du lieu de travail.

- 10.14** Dans l'éventualité où le gouvernement fédéral ou provincial déclarerait une pandémie, un incident de flambée endémique ou l'état d'urgence à l'échelle du Canada ou de la province, l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat dans

les plus brefs délais afin de réviser ensemble la situation et discuter des actions à prendre.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 a) Ancienneté générale

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

b) Période de probation

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

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

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

c) Période d'essai lors de promotion

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

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

11.02 Dans le cas où plusieurs employés commenceraient à travailler le même jour, le rang d'ancienneté sera déterminé dans l'ordre établi par un tirage au sort fait en présence de ces employés ainsi qu'un délégué syndical ou d'un témoin inclus dans l'unité syndicale si aucun représentant n'est disponible.

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

- a) Démission;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;

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

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

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

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

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

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

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

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

11.06 a) Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, les employés sont regroupés en fonction de quatre (4) classifications :

1. Coordonnateur au contrôle de sécurité ;
2. Formateur au contrôle de sécurité ;
3. Agent de contrôle.
4. Agent pré-certification.

Ces classifications peuvent être divisées en quatre (4) statuts :

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

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

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

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

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

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

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

c) La Compagnie considère les candidatures en tenant compte des facteurs suivants :

1. Qualifications;
2. Compétences.

Lorsque deux employés ont des qualifications et compétences relativement égales, l'ancienneté prévaudra.

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

- e) Lorsqu'une promotion permanente est octroyée alors qu'un employé est en arrêt de travail, celui bénéficie à son retour au travail, d'un délai de quatorze (14) jours civils pour signifier à la Compagnie son intérêt à appliquer sur un poste ayant été attribué lors de son absence à un employé détenant moins d'ancienneté. La Compagnie réattribuera le poste conformément à l'article 11.07 c) et d). Si, un employé est déplacé, il retourne à son poste initial ou à un poste similaire si le poste initial n'existe plus.

- 11.08 a)** « Mise à pied » : Dans tous les cas de mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le groupe d'employés concernés est le premier à être mis à pied, à condition que les employés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné. Tout employé à temps plein mis à pied a une priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, employé à l'essai ou employé occasionnel.

Le salarié mis à pied peut déplacer, selon l'ancienneté générale, un salarié moins ancien que lui dans une classification pour autant qu'il soit en mesure d'accomplir le travail et qu'il possède les aptitudes et compétences pour rencontrer les exigences du poste, sauf pour les certifications de base (PBS, CNP terminal) où ces conditions ne s'appliquent pas.

Un salarié peut renoncer à l'application de son droit d'ancienneté lors de mise à pied prévu à l'article 11.08, et ce, à chaque période de mise à pied jusqu'à ce que la Compagnie ait atteint la fin de la liste d'ancienneté. Dans ce cas, le salarié ayant renoncé à son droit d'ancienneté, sera mis à pied avant un salarié moins ancien.

Un salarié peut renoncer à l'application de son droit d'ancienneté lors de rappel prévu au paragraphe précédent, et ce, à chaque période de rappel jusqu'à ce que la Compagnie ait atteint la fin de la liste d'ancienneté ou qu'il ait atteint la fin de son assurance-emploi.

Lors des rappels, la Compagnie pourra obliger les rappels au travail par ordre inverse d'ancienneté. Un salarié rappelé au travail demeurera au travail tant et aussi longtemps que la Compagnie ne procède pas à d'autres mises à pied selon les modalités de la présente convention.

- b) Advenant la cessation définitive des opérations de contrôle pré-embarquement d'un des aéroports couverts par le même certificat d'accréditation, la Compagnie convient de convoquer le Syndicat afin de regarder la possibilité de transférer les employés à temps plein et à temps partiel à un autre lieu de travail, tout en maintenant son ancienneté générale et de site ainsi que ses bénéfices.

- 11.09** Sous réserve de circonstances hors de son contrôle, la Compagnie fera parvenir un avis écrit aux employés visés par une mise à pied au moins sept (7) jours civils avant la date prévue de la mise à pied. La Compagnie n'aura pas l'obligation de transmettre un tel avis aux employés occasionnels, à l'essai ou en probation.

- 11.10** « Rappel au travail » : Dans tous les cas de rappel au travail, la Compagnie rappelle l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, étant convenu que l'employé à temps plein a priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, ou employé occasionnel, pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la tâche.
- Advenant que la Compagnie ne puisse rejoindre l'employé rapidement, il lui fera parvenir un avis écrit par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.
- 11.11** Il est de la responsabilité de l'employé de maintenir à jour leurs informations personnelles, incluant son numéro d'assurance sociale, le compte bancaire courant, ainsi que ses coordonnées exactes.
- 11.12 a)** En cas de suppression d'un poste, la Compagnie liée par une convention collective autorisant un employé ainsi devenu surnuméraire à supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui est tenue :
1. soit de donner au syndicat signataire de la convention collective et à l'employé un préavis de suppression de poste, d'au moins deux semaines, et de placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où l'employé travaille;
 2. soit de verser à l'employé licencié en raison de la suppression du poste deux (2) semaines de salaire au taux régulier pour ce salaire.
- b)** De plus, si l'employé licencié travaille sans interruption depuis au moins douze (12) mois, la Compagnie est tenue de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :
1. deux (2) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;
 2. cinq (5) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal pour l'employé.
- 11.13** À l'expiration du lien d'emploi, un employé peut exiger que la Compagnie lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de la Compagnie. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.
- 11.14** Si la Compagnie a besoin de employés à temps plein, elle fera d'abord appel aux employés à temps plein qui sont en mise à pied, puis aux employés à temps partiel, suivi des employés occasionnels qui désirent un poste régulier, avant de puiser à l'extérieur. La Compagnie pourra consulter le Syndicat qui fournira une liste d'employés disponibles.
- 11.15 a)** Les employés à temps plein qui travaillent moins de quarante (40) heures lors d'une semaine donnée et qui font la demande en complétant une feuille de

disponibilité, ont priorité sur les employés à temps partiel et les employés occasionnels et doivent respecter leur disponibilité.

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

11.17 Accommodements d'horaire et de poste

Suite à la ratification du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat vont établir un comité conjoint d'accommodement (ci-après, le comité) qui, une fois constitué, sera mis en application pour une période d'essai d'un an.

Le comité sera constitué d'un membre représentant des employés et un représentant des ressources humaines. Le membre employé recevra une formation conjointe sur le devoir d'accommodement.

Les membres du comité signent une entente de confidentialité avant de réviser chaque demande. Une rencontre hebdomadaire sera établie pour la révision des dossiers complets.

En cas de désaccord entre les membres du comité, la décision finale revient au représentant des ressources humains, mais le membre employé peut mettre ses objections par écrit et ces derniers seront consignés au dossier.

11.18 Assignations temporaires

Lorsque certains aéroports régionaux manquent d'effectifs afin d'assurer le service de contrôle de sécurité pré-embarquement. Les employés intéressés pourront manifester leur intérêt de travailler temporairement dans un autre aéroport que celui où ils effectuent normalement leur prestation de travail.

Ces dit employés intéressés pourront être transférés lorsqu'il y a un manque d'effectifs temporaire à combler dans un des aéroports régionaux suivants : Val-

d'Or, Rouyn-Noranda, Baie-Comeau, Sept-Îles, Mont-Joli, Gaspé, Îles-de-la-Madeleine, Bagotville, Chibougamau et Blanc-Sablon;

1. L'assignation temporaire des employés est faite selon les conditions suivantes :
 - a. La Compagnie détermine les qualifications nécessaires et les besoins opérationnels reliés à l'assignation temporaire;
 - b. La Compagnie respectera une procédure identique à l'article 11.07 de la convention collective des aéroports régionaux concernant la dotation d'un poste vacant ou nouvellement créé par la suite l'assignation se fera à tour de rôle parmi les employés intéressés;
 - c. Un bassin de volontaires pour les assignations sera constitué et géré selon les modalités suivantes :
 - Dans les trois (3) mois qui suivent la ratification de cette entente, la Compagnie offre la possibilité aux employés de soumettre leur nom pour faire partie du bassin selon leur classification (AC, CCS, FCS);
 - Les employés sont organisés en ordre d'ancienneté général parmi leur classification;
 - Une fois que la liste des employés volontaires est épuisée, la Compagnie procède à nouveau à la constitution d'un bassin selon les mêmes modalités.
 - Les employés peuvent ajouter leur nom en attendant un nouveau bassin, mais seront ajoutés au bas de la liste;
 - Lorsqu'une assignation est nécessaire, la compagnie procède à l'affichage selon l'article 11.07, afin d'aviser les employés;
 - La Compagnie procède aux appels par ordre d'ancienneté parmi la classification concernée, en tenant compte des exigences de l'assignation identifiés dans l'affichage;
 - L'employé qui refuse l'assignation sans raison considérée comme valable par la Compagnie (vacances planifiées à l'horaire, arrêt de maladie, maternité, sans solde autorisé, rendez-vous médical avec preuve, PER actif, ou tout autre raison qui est possible de justifier et considéré comme valable) est retiré de la liste;
 - L'employé qui a une accommodation médicale/d'horaire active ne peut pas être considéré pour l'assignation, mais n'est pas retiré de la liste; et
 - Pour les assignations à durée indéterminée, les employés doivent être disponibles pour au moins 4 semaines.
 - d. Dans des circonstances exceptionnelles, les délais prévus à l'article 11.07 pourront être modifiés d'un commun accord;
 - e. Lors de l'affichage, la Compagnie indique la durée de l'affectation en plus des autres mentions prévues;

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

ARTICLE 12

SALAIRES

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

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

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

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

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

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

* Si applicable

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

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

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

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

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

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

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

c) Si la Compagnie n'effectue pas la correction prévue à l'article 12.08(a) dans le délai convenu, la Compagnie versera une pénalité minimale de vingt-cinq (25 \$) à l'employé visé.

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

12.10 « Travail hors des lieu de travail de l'employé » : L'employé appelé à travailler hors de son lieu de travail habituel recevra une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure en plus des dépenses de repas, de coucher et de transport s'il y a lieu. Lorsque l'employé utilise son automobile pour le déplacement, une prime de kilométrage établit par la consigne du gouvernement fédéral sera versée. Le temps de déplacement sera rémunéré comme des heures de travail et est sujet à l'application de l'article 13.08.

12.11 Primes de travail

Ces primes ne sont pas considérées comme faisant partie de la rémunération de base et ne sont donc pas majorées avec le temps supplémentaire et ne sont pas payées avec l'indemnité de jours fériés.

Prime certification avancée :

Les employés qui travaillent à une position nécessitant une des certifications avancées suivantes recevront une prime de 0.25\$ pour chaque heure travail à cette position :

- XLB ;
- CNP-V ;
- CTX ;

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

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

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

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 Temps supplémentaire

- a) Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties, si possible, en jours consécutifs. La semaine de travail commence le vendredi matin à 00 h 01.
- b) Huit (8) ou dix (10) heures consécutives de travail constituent une journée de travail.

13.02 a) Le travail exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

- b) Tout travail exécuté de façon continue, immédiatement avant ou après un quart de travail de huit (8), ou dix (10) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour-cent (50 %).

Pour les employés affectés à des quarts de travail de moins de huit (8) heures, le travail exécuté de façon continue au-delà de huit (8) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour-cent (50%).

- c) Le temps supplémentaire, en autant que ce soit un quart de travail de moins de quatre (4) heures, sera attribué par ancienneté en l'offrant d'abord aux employés qui sont déjà sur les lieux de travail et qui ont mis leur nom sur la liste de distribution, puis par ancienneté parmi ceux qui sont déjà sur les lieux de travail. Si la Compagnie n'a toujours pas comblé ses besoins, elle communiquera avec les employés dont le quart de travail débute le plus proche du besoin par ancienneté parmi ceux qui ont mis leur nom sur la liste de distributions, puis par ancienneté parmi ceux dont le quart de travail débute le plus proche du besoin. Advenant que la Compagnie ne puisse combler ses besoins après ces deux

étapes, les agents qui sont sur les lieux de travail demeureront en poste par ancienneté inversé.

- d) Pour un quart de travail de quatre (4) heures et plus, le temps supplémentaire sera attribué selon les feuilles de disponibilité par ancienneté parmi les temps plein d'abord, puis, par ancienneté parmi les temps partiels. Au début de chaque semaine, la Compagnie recommence la liste, en commençant par l'employé le plus ancien parmi les temps pleins d'abord, puis, par ancienneté parmi les temps partiels.
- e) À chaque semaine, tous les employés qui le désirent peuvent remplir la feuille de disponibilité pour obtenir des heures de travail supplémentaires pour la semaine suivante et ont l'obligation de respecter leur disponibilité exprimée pour la semaine mentionnée. La feuille de disponibilité est retirée le mercredi à 14h00 et une copie est envoyée au Syndicat.
- f) Après deux (2) refus sans raison valable, dans une période de huit (8) semaines, l'employé sera replacé au bas de la liste d'ancienneté aux fins de la distribution du temps supplémentaire, pour une période de huit (8) semaines.
- g) Nonobstant 13.02 c, lorsque du temps supplémentaire de deux (2) heures et moins est nécessaire au CNP-V ou à l'intérieur du Terminal, les agents déjà en poste à ces endroits ont priorité, par ancienneté.
- h) La Compagnie attribue sur une base hebdomadaire les quarts de travail de la façon suivante aux employés qui n'ont pas d'horaire fixe :
 1. Horaires variables à temps plein;
 2. Au moins quatre (4) heures, mais pas plus que vingt (20) heures, durant la fin de semaine aux étudiants;
 3. Quatre (4) heures par semaine obligatoires pour les employés occasionnels afin qu'ils maintiennent leur certification active;
 4. Horaires variables à temps partiel, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) heures par semaine.

Une fois que les heures de travail ont été attribuées tel que mentionné ci-dessus, et avant d'offrir du temps supplémentaire, la Compagnie offre la possibilité de maximiser à quarante (40) heures par semaine, par ancienneté selon l'ordre suivant :

1. Temps plein cédulé moins de quarante (40) heures;
 2. Temps partiel;
 3. Étudiants;
 4. Occasionnels.
- i) L'employé qui travaille en temps supplémentaire peut, à son choix, être rémunéré pour le travail ainsi effectué ou accumuler dans une banque de

congés compensatoires les heures de travail majorées, et ce, jusqu'à concurrence de cent vingt (120) heures.

Les heures accumulées pourront être prise après entente avec le superviseur immédiat. L'employé désirant prendre des congés à même sa banque devra en faire la demande à son superviseur, sept (7) jours à l'avance.

Les heures cumulées sont seulement payées dans les circonstances suivantes :

- Quand l'employé prend ses heures cumulées suite à une entente avec son supérieur immédiat;
- Suite à la terminaison d'un employé.

Les heures cumulées et non prises sont payées en mi-décembre de chaque année. Une fois par année, les employés peuvent se faire payer la balance de leurs heures cumulées.

13.03 Établissement des horaires

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

La Compagnie pourra avancer ou reculer de deux (2) heures ou moins les heures de travail d'un ou plusieurs horaires de travail pour rencontrer les besoins du service avec quarante-huit (48) heures d'avis.

- f) Si les heures de travail doivent être avancées ou reculées de plus de deux (2) heures, la Compagnie rencontrera le Syndicat pour revoir les besoins en effectifs et s'entendre sur les modifications des horaires.

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

g) Choix d'horaires fixes

Les horaires de travail fixes sont offerts aux employés par ancienneté et qualifications.

h) S'il n'y a pas assez de volontaires pour combler tous les horaires de travail affichés, la Compagnie assignera ceux-ci par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés qualifiés, selon le statut concerné. Si un employé ne peut être joint lors de la sélection d'horaire, ce dernier se verra attribuer un horaire de travail dont le nombre d'heures, plus la disposition des heures de travail sera le plus similaire possible à l'horaire qu'il détient au moment de la sélection. Un employé sachant qu'il ne pourra être joint lors de la sélection d'horaire peut compléter une procuration et/ou une feuille de disponibilité et de préférences.

i) Un employé qui a choisi un horaire travail fixe ou qui a été assigné à un de ces horaires en vertu de 13.03 h), demeure sur cet horaire jusqu'à la fin de celui-ci.

j) Malgré le paragraphe 13.03 i), dans l'éventualité où il y aurait un horaire de travail fixe du lundi au vendredi et que celui-ci devenait vacant pour plus de vingt (20) jours ouvrables, il sera d'abord offert par ancienneté aux employés ayant un horaire fixe. Par la suite, l'horaire de travail fixe de l'employé qui aura choisi l'horaire du lundi au vendredi sera offert par ancienneté aux employés ayant un horaire de travail variable.

k) Un employé à temps plein ne pourra travailler, à la demande de la Compagnie, plus de sept (7) jours consécutifs qu'ils soient inclus dans une même semaine ou non, à défaut de quoi, il sera payé au taux régulier majoré de 50 % à compter de la huitième (8^{ième}) journée.

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

l) La Compagnie établit ou modifie les horaires de travail conformément aux dispositions prévues à la convention collective, les affichent et en fait parvenir copie au Syndicat au même moment. Les horaires définitifs seront affichés sept (7) jours civils avant leur entrée en vigueur.

m) Les employés qui veulent se prévaloir du programme de la Régie des Rentes du Québec pourront faire la demande d'avoir un horaire-de trente-deux (32) heures dans les horaires de travail fixes si leur ancienneté le permet. À défaut d'obtenir un horaire de trente-deux (32) heures dans les horaires de travail fixes, un minimum de deux (2) personnes en même temps pourront bénéficier d'un horaire de trente-deux (32) heures dans les horaires de travail variables. Le minimum pourra être augmenté en autant que les besoins opérationnels le permettent.

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

n) Affichage de poste vacants et attribution en cascade

Lorsqu'un poste est vacant de manière permanente ou temporaire pour une durée déterminée ou indéterminée de trente (30) jours ou plus, la Compagnie procédera à l'affichage de ce poste conformément à l'article 11.07 de la convention collective ou, suivant une entente locale, l'offrira pour attribution en cascade aux employés détenant moins d'ancienneté que l'employé absent.

13.04

Horaires variables

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

13.05

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

13.06 Pauses

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

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

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

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

13.08 Indemnités

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

13.09

Échanges et dons de quarts

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

Échanges de quarts

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

Dons d'heures

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

13.10

Retards et addition de vols

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

supplémentaire. Le nombre d'agents qui resteront en poste demeure en tout temps à la discrétion de la Compagnie.

13.11 Amélioration technologique

- a)** Lors d'une amélioration technique ou technologique, la Compagnie, de concert avec le syndicat, s'efforce de permettre à l'employé de s'adapter aux nouvelles exigences de son travail. Les coûts de la formation sont défrayés par la Compagnie. Les employés sont rémunérés pour le temps consacré à la formation avec un minimum de quatre (4) heures s'il s'agit d'une journée de congé et ils sont considérés comme étant au travail.
- b)** Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, la Compagnie doit chercher avec le Syndicat des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.
- c)** Sauf dans les cas d'urgence, la Compagnie convient de donner au Syndicat un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours, de la mise en place de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- d)** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe c) fournira les renseignements suivants :
 - 1. La nature des changements technologiques;
 - 2. La ou les dates auxquelles la Compagnie prévoit effectuer les changements technologiques;
 - 3. Le ou les lieux concernés;
 - 4. Le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d'être touchés par les changements technologiques;
 - 5. L'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employés.

13.12 Horaire lors de formation

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

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

formations sont assignées par ordre d'ancienneté inverse parmi les employés qualifiés.

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

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

13.15 Autres

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

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

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

13.18 Comité d'horaire

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

Objectifs du comité

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

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

- L'augmentation, dans la mesure du possible, du pourcentage d'horaire fixe; et
- Réviser et maximiser, dans la mesure du possible, les calendriers de vacances.

Déroulement

Le comité se rencontrera :

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

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

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

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS

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

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

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

- | | | |
|-----------|------------------------|--|
| a) | Qualification : | Moins d'un (1) an de service avec la Compagnie. |
| | Congé : | Un (1) jour ouvrable de congé par mois, maximum dix (10) jours ouvrables par année. La Compagnie accorde à tout employé qui en fait la demande deux (2) semaines de vacances continues sans solde. |
| | Indemnité : | 4% des gains. |
| b) | Qualification : | Un (1) an et plus, mais moins de deux (2) ans de service continu avec la Compagnie |
| | Congé : | Deux (2) semaines consécutives. |
| | Indemnité : | 4% des gains. |
| c) | Qualification : | Deux (2) ans et plus, mais moins de quatre (4) ans de service continu avec la Compagnie. |
| | Congé : | Trois (3) semaines, dont deux (2) semaines consécutives. |
| | Indemnité : | 6 % des gains. |
| d) | Qualification : | Quatre (4) ans et plus, mais moins de sept (7) ans de service continu avec la Compagnie. |
| | Congé : | Quatre (4) semaines, dont trois consécutives |
| | Indemnité : | 6 % des gains. |
| e) | Qualification : | Sept (7) ans et plus, mais moins de douze (12) ans de service continu avec la Compagnie. |
| | Congé : | Quatre (4) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues. |
| | Indemnité : | 8 % des gains. |
| f) | Qualification : | Douze (12) ans et plus, mais moins de quinze (15) ans de service continu avec la Compagnie. |
| | Congé : | Cinq (5) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues. |
| | Indemnité : | 10 % des gains. |
| g) | Qualification : | Quinze (15) ans et plus, mais moins de dix-huit (18) ans de service continu avec la Compagnie. |

Congé : Six (6) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.

Indemnité : 12 % des gains.

h) Qualification : Dix-huit (18) ans et plus de service continu avec la Compagnie.

Congé : Sept (7) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.

Indemnité : 14 % des gains.

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

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

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

b) La Compagnie, pour éviter d'être à court de personnel qualifié, se réserve le droit de limiter le nombre d'employés pouvant quitter en même temps. De plus à cette fin, la grille de vacances sera affichée, tel que par le passé, avec les couleurs en fonction des formations.

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

1. Pour les deux (2) semaines du temps des fêtes et la semaine de relâche durant l'hiver, la Compagnie autorise des vacances pour un total minimum de cinq pour cent (5%) des employés à la fois, dont au moins 1/3 étant attribué aux coordonnateurs de contrôle de sécurité. La Compagnie attribuera le même pourcentage que les CCS aux FCS (SCTR), mais au-delà du cinq pourcent (5%) des employés attribués aux AC et CCS.
2. Sous réserve de 14.05 c) 1, pour la période du 15 décembre au 15 avril, la Compagnie autorise des vacances pour un minimum de quatre pour cent (4%) des employés à la fois, dont au moins 2/5 étant attribué aux coordonnateurs de contrôle de sécurité. La Compagnie attribuera le même pourcentage que les CCS aux FCS (SCTR), mais au-delà du quatre pourcent (4%) des employés attribués aux AC et CCS.
3. Pour la période du 16 avril au 14 décembre, la Compagnie autorise des vacances pour un total minimum de dix (10%) pourcent des employés à la

fois, dont un maximum de deux (2) coordonnateurs de contrôle de sécurité. La Compagnie attribuera le même pourcentage que les CCS aux FCS (SCTR), mais au-delà du dix pourcent (10%) des employés attribués aux AC et CCS.

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

- c) Si, suite au départ d'un employé, ex : fin d'emploi, maladie ou autre, des semaines de vacances dans les mois de juin, juillet et août deviennent disponibles, celles-ci pourront être offertes aux conditions suivantes :
1. Elles doivent être devenues disponibles au moins quatorze (14) jours avant la date à laquelle elles devaient débiter;
 2. Elles seront offertes, par ancienneté, seulement aux employés ayant moins d'ancienneté que l'employé dont les vacances sont devenues disponibles, et;
 3. Elles seront offertes seulement aux employés qui n'ont pas choisi toutes leurs semaines de vacances.

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

- 14.06 a)** L'employé en accident ou maladie d'une semaine ou plus pourra, s'il le désire, choisir une autre période de congé annuel que celle choisie antérieurement, parmi celles qui étaient disponibles lors de sa première sélection, après son retour au travail. La Compagnie lui versera à ce moment-là son indemnité de vacances.
- b)** Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité ou paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée fois le nombre de semaines dues à l'employé.
- 14.07 a)** Le congé annuel peut être fractionné en deux (2), trois (3) ou quatre (4) périodes d'au minimum une semaine en durée, si un employé en fait la demande.
- b)** Le congé dont la durée est d'une (1) semaine ou moins ne peut être fractionné.
- 14.08** Il est interdit à la Compagnie de remplacer le congé visé à l'article 14.02 par une indemnité compensatrice pour les deux premières semaines de congé annuel. L'indemnité compensatrice pourra être versée suite à une entente à cet effet

entre l'employé et la Compagnie concernant les semaines de congé annuel subséquentes auxquelles l'employé a droit, tel que défini à l'article 14.02.

14.09 À la suite du décès de l'employé, sa succession recevra l'indemnité de congé annuel obligatoire.

14.10 L'employé peut procéder à un échange de quart suivant l'article 13 ou offrir un quart de travail à un autre employé à temps plein ou à temps partiel pour avoir une fin de semaine complète incluse dans sa période de vacances.

Il est de la responsabilité de l'employé de trouver le remplaçant pour procéder à ce transfert.

14.11 Lors du choix de vacances, l'employé aura droit, sans égard à son rang d'ancienneté, de choisir une de ses semaines de vacances en priorité sur tous les autres employés, à l'occasion de son mariage.

14.12 L'employé peut prolonger son congé annuel d'autant de jours qu'il y a eu de jours fériés au cours de celui-ci, et la compagnie doit lui verser, outre l'indemnité de congé annuel, le salaire auquel il a droit pour ces jours fériés.

14.13 Congé autofinancé

- a) Le congé autofinancé a pour but de permettre à l'employé de prendre un congé qu'il finance lui-même par un report salarial ou pour financer la quatrième (4^{ème}) semaine de vacances prévue au paragraphe (d) de l'article 14.02 de la convention collective.
- b) La période de cotisation sera du 1 mai au 30 avril de chaque année afin de suivre le cumul de vacances annuelles et de subventionner la semaine de vacances prise durant l'année subséquente. L'employé qui désire cotiser doit aviser la compagnie par écrit avant le 15 avril de chaque année et doit valider que les cotisations se font tel que prévues. Celle-ci devra être pendant une année de référence entière afin de se prévaloir d'un tel congé.
- c) Aucun congé autofinancé ne pourra excéder une durée de cinq (5) jours. De plus, il devra être prit en continue et elle ne pourra être fractionnée. Cependant toutes les sommes non utilisées au 15 avril seront payées en même temps que le paiement des congés annuels non utilisés.
- d) L'ordre de préséance d'attribution des congés sera le suivant : congé annuel, temps en réserve, congé autofinancé. Les mois de juin, juillet et août de chaque année seront réservés pour les congés annuels. Les congés autofinancés seront planifiés selon la même procédure que les vacances, après le temps en réserve. Par la suite, s'ils n'ont pas été planifiées, ce sera selon la règle du premier arrivé premier servi. Les congés autofinancés seront accordés à la seule discrétion de la Compagnie qui fournira une réponse écrite justifiant sa décision, dans le cas d'un refus de congé.
- e) Lorsque le congé autofinancé est approuvé, pendant l'année de contribution, l'employé diffèrera 2 % de son salaire net et recevra 98 % de son salaire net. Le

taux de déduction ainsi que les déductions de contribution régulières s'appliquent et demeurera le même au cours de toute la période du contrat.

- f) Les employés adhérant au congé autofinancé se verront accorder tous les bénéfices de travail normalement consentis aux autres employés, incluant l'accumulation des droits d'ancienneté et de service. Les congés statutaires qui surviennent à l'intérieur de la période de congé autofinancé ne seront pas repris, mais l'employé reçoit son indemnité de jour férié selon les dispositions de l'article 15.
- g) En cas de congédiement, de départ volontaire ou de décès d'un employé, la cotisation cesse à cette date et tout montant retenu sera remboursé dans les trente (30) jours.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

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

1. Jour de l'An;
2. Vendredi Saint;
3. Fête de la Reine;
4. Fête Nationale du Québec;
5. Fête du Canada;
6. Fête du travail;
7. Journée de la vérité et de la réconciliation
8. Jour d'Action de Grâce;
9. Jour du Souvenir;
10. Noël;
11. Le lendemain de Noël.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01 Congé de deuil

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

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

- b) La Compagnie permettra un congé de sept (7) jours additionnels sans solde lorsque les funérailles ont lieu à plus de sept cent (700 km) kilomètres du lieu de travail normal. La Compagnie pourra appliquer l'article 11.03c) de la présente convention collective dans l'éventualité où l'absence est non-justifiée. S'il assiste et que les funérailles ont lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci a droit à un jour additionnel sans solde.
- c) Ces jours ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances de l'employé ou avec un jour de congé prévu par la présente convention.

d) Congé pour mariage

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

e) Congés reliés à la famille

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

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

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

f) Congé personnel

Droit général : Les employés ont droit à neuf (9) journées personnelles par année civile, dont les trois premières sont rémunérées. Les journées personnelles peuvent être prise pour les raisons suivantes:

- S’acquitter d’obligations relatives à la santé ou aux soins d’un membre de la famille ;
- S’acquitter d’obligations relatives à l’éducation d’un membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans ;
- Gérer toute situation urgente concernant l’employé ou concernant un membre de sa famille ; et
- Assister à sa cérémonie de citoyenneté sous le régime de la *Loi sur la citoyenneté*.

Si un employé s’absente du travail planifié pour une des raisons détaillées ci-dessus et si l’employé détient suffisamment de journées personnelles payées, il sera rémunéré en fonction des quarts planifiés, excluant les dons d’heures acceptées. Une journée personnelle sera déduite de sa banque pour chaque jour Durant lequel l’employé manque du travail planifié pour une des raisons détaillées ci-dessus.

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

Mois	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aut	Sep	Oct	Nov	Déc
#JPN	6	6	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1

16.02 Congé de maladie

Droit général : Les employés cumulent une (1) journée de maladie payée par mois civil de service continu, jusqu’à un maximum de dix (10) journées de maladie payée par année. Les journées de maladie payées peuvent être prises pour les raisons suivantes :

- Maladie ou blessure de l’employé ;
- Don d’organe ou de tissu de l’employé ;
- Rendez-vous médical de l’employé pendant les heures de travail ; et
- Quarantaine de l’employé,

Si un employé est absent pour du travail planifié pour une des raisons énumérées ci-dessus et a accumulé suffisamment de journées maladie payées, l’employé sera rémunéré pour sa journée de travail normale. L’acceptation d’un don d’heure ne peut avoir pour conséquence une rémunération supérieure à une journée de travail normal. Une journée maladie sera déduite du cumul pour chaque journée qu’un employé manque du travail planifié pour les raisons détaillées ci-dessus.

Reporter ou monnayer les journées de maladie non-utilisées : Les employés peuvent reporter les journées de maladie payées cumulées, mais non utilisées à la prochaine année civile, pour un maximum de dix (10) journées de maladie payées que l'employé a droit de cumuler pour l'année subséquente. Les employés peuvent aussi choisir de se faire monnayer jusqu'à huit (8) journées de maladie payées à la fin de l'année. Pour chaque journée de maladie payée, les employés seront monnayés l'équivalent de huit (8) heures au taux horaire de l'employé effectif lors du paiement. Le paiement sera effectué durant le mois de janvier de l'année subséquente.

Nouveaux employés : Après avoir complété trente (30) jours de service continu, les nouveaux employés ont droit à trois (3) journées de maladie payées et commencent à cumuler une (1) journée de maladie payée pour chaque mois civil subséquent complété. Par exemple, si la première journée de travail d'un employé est le 15 janvier, cet employé aura droit à trois (3) journées de maladie payées dès le 15 février et accumulera sa première journée de maladie payée additionnelle après avoir complété le mois de mars (le premier mois civil complet après les trente (30) jours de service continu).

Année transitionnelle (2023) : Tous les employés ayant commencé à travailler avant le 1^e janvier 2023 commenceront l'année avec trois (3) journées de maladie payées et commenceront le cumul détaillé ci-dessus par la suite.

- 16.03** Tout paiement en vertu du présent article est effectué à compter de la première (1^{ère}) journée de maladie. La Compagnie peut exiger de l'employé une preuve de sa maladie et/ou certificat médical avant d'effectuer le paiement ou en tout temps lorsqu'elle a des doutes raisonnables sur le bien-fondé de la raison invoquée.
- 16.04** Ces jours ne sont toutefois pas payables si l'employé reçoit une autre indemnité pour un autre jour de congé prévu à la présente convention.
- 16.05** La Compagnie doit reprendre dans son emploi ou dans un emploi similaire, tout employé qui a dû s'absenter du travail pour raison d'accident ou maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
- 16.06** Congé pour service de juré ou de témoin
- a) Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme juré ou lors de la présélection, l'employé doit prévenir la Compagnie dès la réception de son assignation et la Compagnie lui rembourse les frais de son déplacement et lui verse un salaire pour les heures prévues à l'horaire qu'il aurait travaillées autrement. L'employé remboursera à la Compagnie tout montant reçu par la cour pour les journées où il était prévu à l'horaire.

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

n'était pas prévu à l'horaire lors de cette journée ne sera pas requis de travailler lors de cette journée.

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

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

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

16.07 Congé pour violence familiale

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

ARTICLE 17 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

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

17.02 Prolongation du congé

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

ARTICLE 18 UNIFORMES

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

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

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

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

ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

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

- 19.02** Dans tous les cas d'avis disciplinaire ou de mesure disciplinaire, pour être valide et opposable à l'employé, la Compagnie doit informer l'employé, par écrit, de l'avis ou de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en mentionnant l'incident ou la raison qui motive l'avis ou la mesure disciplinaire dans les vingt-et-un (21) jours civils de l'incident ou de la connaissance de l'évènement. Si un employé est absent pour cinq (5) jours ou plus, son délai d'absence sera ajouté au délai d'avis de vingt-et-un (21) jours à compter de son retour au travail. Pour être valide et être opposable à l'employé, la Compagnie doit en remettre une copie au Syndicat dans les quinze (15) jours civils qui suivent ladite mesure.
- Nonobstant ce qui précède, dans les cas d'enquêtes pouvant impliquer du harcèlement et/ou de la violence au travail, les demandes de prolongation du délai de vingt et un (21) jours jusqu'à quarante-deux (42) jours ne seront pas refusés sans pouvoir démontrer que l'employeur fait durer inutilement l'enquête. Si la Compagnie désire prolonger ce délai au-delà de quarante-deux (42) jours, les parties se rencontreront pour réviser ce besoin.
- 19.03** Tout avis ou mesure disciplinaire annulé à la suite d'une décision de la Compagnie ou d'un arbitre, doit être retiré du dossier de l'employé.
- À la demande de l'employé, celui-ci pourra consulter son dossier. Un seul dossier par employé sera ouvert.
- 19.04** Si un employé est convoqué au bureau de la Compagnie pour des motifs disciplinaires il peut, s'il le désire, être accompagné d'un délégué syndical. L'employé sera avisé du motif de la convocation de la rencontre et pourra, s'il le désire, consulter son délégué avant. À la fin de la rencontre, les deux parties pourront s'échanger les notes manuscrites de la rencontre.
- Lorsqu'aucun délégué n'est disponible sur les lieux de travail, l'employé pourra faire reporter la réunion à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de la date de rencontre prévue. Cependant, le délai occasionné par ce report ne peut être imputé à la Compagnie en application de l'article 19.02.
- 19.05** Si la Compagnie est obligée par la loi de transmettre au Ministère de la Justice, ou à tout autre organisme en découlant, un rapport disciplinaire sur un employé de l'unité de négociation, le rapport doit aussi être transmis à cet employé et au Syndicat dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.
- 19.06** Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé ne peut être utilisé aux fins de mesures disciplinaires après une période de douze (12) mois, pourvu que l'employé n'ait commis aucune offense similaire pendant ladite période de douze (12) mois. Cette période est automatiquement prolongée de toute absence d'un (1) mois ou plus.
- 19.07** Lorsqu'il s'agit d'un grief relatif à un congédiement, celui-ci peut être déposé directement à l'Étape 2 de la procédure de grief.

- 19.08** Un employé ne peut faire inutilement l'objet d'une suspension pour fin d'enquête mais si celle-ci est nécessaire, elle ne doit pas dépasser cinq (5) jours civils. Au-delà de ce délai, l'employé sera rémunéré pour les heures normales qu'il avait manquées.
- Advenant que l'employé est blanchi, les journées de suspension sans salaire sont remboursées.
- 19.09** Il est interdit à la Compagnie d'appliquer toute mesure disciplinaire, discriminatoire ou autre à une travailleuse au motif qu'elle soit enceinte.
- 19.10** Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un employé.
- 19.11** Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

ARTICLE 20 FONDS DE SOLIDARITÉ

- 20.01** En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la loi constituant le Fonds de solidarité des employés du Québec (FTQ), ci-après appelé 'le Fonds', à la Loi sur les valeurs mobilières (1982, chapitre 48) et à ses règlements, de même qu'à toute autre loi et règlement en vigueur applicables, lorsque le texte de la présente convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.
- 20.02** La Compagnie reconnaît que l'association accréditée qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 20.03** La Compagnie s'engage à remettre à chaque employé, lors de sa première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fournie par le Syndicat concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, document qui contient le formulaire de souscription au Fonds.
- 20.04** Tout employé qui veut souscrire au Fonds remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenues à la source sur le salaire, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à la Compagnie. Les employés pourront donner un avis à cet effet au Syndicat le ou avant les 15 octobre et 15 avril pour prendre effet le 1er novembre et 1er mai suivants. La contribution d'un employé doit être d'un minimum d'un dollar (1 \$) par paie et toujours d'un multiple d'un dollar (1 \$) et ne peut être modifiée ni annulée pendant les périodes ci-haut mentionnées.
- 20.05** La Compagnie accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, la Compagnie y consentant par la présente.

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

ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE

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

ARTICLE 22 CONGÉ SANS SOLDE

22.01 Un congé sans solde ne dépassant pas trois (3) mois peut être accordé après entente avec la personne désignée par la Compagnie. Advenant des circonstances exceptionnelles, un congé sans solde d'une durée supérieure peut être accordé suivant un commun accord.

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

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

22.04 Toutes demandes pour un congé sans solde d'une (1) semaine ou moins doivent être soumises par écrit à la Compagnie au minimum deux (2) semaines avant la date du début du congé demandé. La Compagnie s'engage à répondre au plus tard une (1) semaine après la réception de la demande.

ARTICLE 23 AFFICHAGE D'AVIS

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

ARTICLE 24 DOCUMENTS REQUIS

24.01 La Compagnie remboursera les frais raisonnables encourus pour tout certificat médical requis par l'ACSTA, sur présentation de la facture originale.

ARTICLE 25 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 25.01** Dans les trente (30) jours civils de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties formeront un comité conjoint de relations professionnelles composé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et d'au maximum quatre (4) personnes désignées par la Compagnie.
- 25.02** Les objectifs poursuivis par le Comité des relations professionnelles sont :
- a) de développer de saines relations entre le Syndicat et la Compagnie en étudiant les problèmes d'intérêts communs qui concernent une partie ou l'ensemble des employés, membres de l'unité d'accréditation;
 - b) de faire des recommandations aux parties.
- 25.03** Le Comité prévu au présent article se réunit une (1) fois par mois, à une date fixée après entente entre les représentants spécifiques désignés à cette fin par les parties.
- 25.04** Les membres qui assistent à la réunion prévue à l'article 25.03 pendant leur quart de travail ne subiront aucune perte monétaire et ce, sans possibilité pour la Compagnie de facturer ces coûts à la section locale.

ARTICLE 26 POURSUITES

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

ARTICLE 27 IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION

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

27.05


En tout temps, la Compagnie met à la disposition des employés une copie papier de la convention collective à un endroit convenu avec les représentants locaux.

ARTICLE 28 DURÉE

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



ANNEXE A

Salaire Horaire

TAUX HORAIRE DE BASE DES AC					
Date	Niveau 1	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
	Pré-certification	0-2080 heures	2081-4160 heures	4161-6240 heures	6241 heures et plus
01-04-2024	21,62 \$	24,57 \$	25,07 \$	25,84 \$	26,62 \$

TAUX HORAIRE DE BASE DES CCS ET FCS		
Poste	CCS	FCS
01-04-2024	29,67 \$	30,32 \$

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

Note 2 : Jusqu'au 31 mars 2023, le taux horaire de base des CCS et FCS était calculé à partir du taux horaire de base des agents de contrôle, Niveau 3.1. Plus précisément, ces classifications recevaient une prime égale à 12.5% du taux horaire AC N.3.4. À partir du 31 mars 2023, les deux modifications suivantes s'appliquent :

1. La prime des FCS est augmenté de 12.5% à 15% du taux horaire de base AC N3.4 avant l'augmentation du 31 mars 2023; et
2. Les taux horaires de base des FCS et CCS seront dorénavant dissociés du taux horaire de base des AC N3.4 et seront assujettis aux augmentations négociées pour ces classifications.

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

VRSC

Le bonus Volume, Risque, Stress et Conséquences, sera versé à tous les agents de contrôle, coordonnateurs de contrôle de sécurité et formateur de contrôle de sécurité. Ce bonus s'élève à 1,11 \$ par heure régulière travaillée et est ajouté au taux horaire de base. Ce montant sera assujéti aux taux d'augmentations salariales négociés et applicables aux taux horaires de base et ce, pour la durée de cette convention collective.

VRSC	
01-04-2024	1,25\$

RÉMUNÉRATION HORAIRE TOTALE (AC)					
Date	Niveau 1	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
	Pré-certification	0-2080 heures	2081-4160 heures	4161-6240 heures	6241 heures et plus
01-04-2024	22,87 \$	25,83 \$	26,33 \$	27,09 \$	27,88 \$

RÉMUNÉRATION HORAIRE TOTALE (CCS ET FCS)		
Poste	CCS	FCS
01-04-2022	30,92 \$	31,58 \$

Assurance Collective

La contribution de la Compagnie est de 1,65 \$ / heure régulière travaillée à compter du 1 avril 2022, 1,70\$/ heure régulière travaillée à compter du 31 mars 2023, et de 1,80 \$ / heure régulière travaillée à compter du 29 mars 2024.

REER collectif – Fonds de pension

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

Compagnie	Employés
4%	4%

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

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

Stationnement

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

LETTRE D'ENTENTE # 1 – FONDS HUMANITAIRE

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

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

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 2 – RESPECT AU TRAVAIL

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 3 - CASIERS

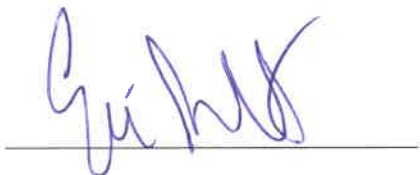
ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 4 - ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 5 – HORAIRE DE 4 FOIS 9 HEURES

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIIT :

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 6 – BUREAU D'ARBITRAGE FORMEL ET ACCÉLÉRÉ

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

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


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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 7 – HORAIRES VARIABLES – PÉRIODE D'ESSAI

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

- ATTENDU QUE** les parties ont eu plusieurs discussions concernant les horaires lors des séances de négociations en vue de renouveler la présente convention collective;
- ATTENDU QUE** les membres du comité de négociation du Syndicat ont alors soulevé certaines problématiques émanant de la confection des horaires et ont proposé l'introduction de nouveaux types d'horaires;
- ATTENDU QUE** la Compagnie a élaboré et présenté au Syndicat des horaires prototypes visant à répondre à certaines de ces problématiques.

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

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

3. **Horaires fixes** : Les parties conviennent d'apporter la modification suivante aux horaires de travail temps plein fixes :

a. **Définition** : Horaires de travail comprenant au moins deux journées de congé hebdomadaire consécutives et un minimum d'une fin de semaine de congé sur trois en rotation. Un minimum de dix pour cent (10%) des horaires fixes d'été et cinq pour cent (5%) des horaires fixes d'hiver auront une fin de semaine de congé sur deux en rotation.

4. **Changements Opérationnels** : Advenant des changements opérationnels substantiels rendant l'application des modifications énumérées ci-dessus problématique, les parties conviennent de se rencontrer et de déterminer les nouvelles modalités applicables.

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 8 - COMITÉ DE TRAVAIL PARITAIRE SUR LES COORDONNATEURS DE CONTRÔLE DE SÉCURITÉ

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



-LETTRE D'ENTENTE # 9 – STATUT D'ÉTUDIANT

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

Pour un période d'essai, débutant mars 2023, un nouveau statut sera disponible, celui d'étudiant.

Nonobstant l'ancienneté et selon les besoins opérationnels, un maximum de vingt pourcent (20%) de travailleurs pourront se prévaloir d'un statut « étudiant ». Afin de pouvoir se prévaloir d'un statut étudiant, le travailleur doit présenter au service des ressources humaines une preuve d'étude à temps plein dans une école reconnue par le ministère d'éducation et communiquer son horaire de cours à chaque semestre. De plus, il devra faire sa demande, par écrit, dès son inscription aux études pour la sélection d'horaire suivante.

1. L'employé aura droit à des horaires flexibles selon son horaire d'école dans la mesure du possible où cet horaire est compatible avec les besoins de la compagnie.
2. Il est entendu que l'employé devra travailler les samedis et les dimanches.
3. L'employé qui obtient cet accommodement et qui le désire, peut remettre une feuille de disponibilité pour combler sa semaine de travail avec les heures restantes, déjà offertes aux employés à temps partiel et occasionnels.
4. L'employé qui obtient cette accommodation peut se prévaloir de l'article 13.09, mais doit s'assurer d'effectuer les heures minimales requise pour le maintien de ses certifications.
5. Si l'employé manque plus de 10% de ses quarts de travail la fin de semaine, évaluer sur des périodes de trois mois, l'employeur peut retirer le statut d'étudiant et les privilèges qui s'y rattachent.
6. Si l'employé à un examen de prévu une fin de semaine, il devra communiquer avec le département des ressources humaines et devra fournir une preuve de son examen afin de pouvoir avoir un congé.
7. Les employés qui occupent ce statut n'ont pas accès au formations avancées.
8. L'employé « étudiant » bénéficiera du salaire prévu à l'annexe « A » ainsi que des augmentations salariales prévu à l'annexe « A ».
9. L'employé choisira ses vacances après les occasionnels.
10. L'employé qui cesse ses études réintègre son ancienneté et le statut occupé avant l'accommodement d'étudiant lors de la prochaine sélection d'horaire.

À la fin de la période d'essai, les parties pourront reconduire cette entente par accord commun. En tout temps, les deux parties pourront se rencontrer pour porter des modifications à cette lettre.

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

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 10 – RÉMUNÉRATION DES AGENTS PRÉ-CERTIFIÉS

ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)

À compter de la ratification de cette entente jusqu'au 31 mars 2025, la Compagnie va rémunérer les agents de pré-certification (Niveau 1) au taux horaire des agents de contrôle niveau 3.1, selon les dispositions de l'Annexe A.

Signé à Montréal ce 20^e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976





02-févr-24

Certifications or Endorsements

	LAST, FIRST NAME	AIRPC	FT or PT	L1	L3	Over size	CTX	XLB	TMS	NPS - V	NPS	FBS	FBS primary	STEB	SCC	SCTR	aa/mm/jj	
	Québec																	
1	Legare Benoit	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			85 08 25	
2	Tanguay Line	YQB	FT-Full Time		X	X				X	X	X	X	X	X			86 06 26
3	Baron Eric	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				99 10 09
4	Marchand Nancy	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		00 07 02
5	Jenkins Louise	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X	X			02 08 07
6	St-Laurent Eric	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X	X			05 07 12
7	Therrien Chantal	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				05 10 23
8	Hamel Lucie	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				05 12 13
9	Fortier Sylvie	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				06 05 08
10	Cousineau Rosaline	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				06 07 10
11	Hudon Denise	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				06 07 10
12	Genest Audrey	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				06 09 11
13	Barrette Louise	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		06 12 04
14	Nicol Guylaine	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				06 12 11
15	Blier Steve	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			07 05 30
16	Sailliant Jean-Sebastien	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X	X			07 08 30
17	Boilard Sebastien	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				07 09 14
18	Desrochers Catherine	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				07 11 21
19	Szabolcsi Steven	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				07 11 21
20	Joanisse Lise	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				08 02 12
21	Demerovic Elvedina	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				08 03 06
22	Vo Anh khoa	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				08 03 06
23	Neron Martin	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				08 03 06
24	Moreau Nicole	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				08 07 31
25	Gosselin Claude	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				08 10 20
26	Dufour Isabelle	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				08 11 27
27	Bedard J-Francois	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				08 12 15
28	Fillion Jenny	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		09 11 26
29	Levesque Richard	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				09 11 26
30	Bouchard Audrey	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		10 02 08
31	Garneau Sebastien	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				11 03 22
32	Poitras Kevin	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				11 10 11
33	Jourdain Isabelle	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				11 11 17
34	Bernier Thomas	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				12 09 26
35	Eusanio Julie	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				13 11 17
36	Cormier Andree-Claude	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				13 12 02
37	Tanguay Gabriel	YQB	FT-Full Time		X	X		X	X	X	X	X	X	X				14 01 05
38	Ableson William	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				14 04 07
39	Vo Anh Tri	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X				14 06 09



02-févr-24

Certifications or Endorsements

	LAST, FIRST NAME	AIRPC	FT or PT	L1	L3	Over size	CTX	XLB	TMS	NPS - V	NPS	FBS	FBS primary	STEB	SCC	SCTR	aa/mm/vj
40	Potvin Andre	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X			X	X	X	X			14 07 21
41	Audet Kent	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		14 09 12
42	Dussault Alain	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			14 10 13
43	Lavoie Levesque Felix	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			14 10 13
44	Ducap Maximilien	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			14 12 08
45	Prasad Anuradha	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			15 08 28
46	Comeau Richard	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		15 12 20
47	Bilodeau Yann Guy	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		16 01 04
48	Laifi Yamen	YQB	PT - Part time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			16 01 06
49	Dumais Desmarais Keven Dav	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			16 03 24
50	Gosselin Ian Erik	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		16 03 28
51	Fournier Ariel	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		16 04 25
52	St-Louis Natacha	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		16 07 18
53	Thibault Cote Francis	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			17 03 20
54	Veziina Laurie	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			17 04 17
55	Renaud Nancy	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			17 09 28
56	Gagnon Alexandre	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			18 02 14
57	Grenier Alexandre	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			18 06 04
58	Morel Frederic	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			18 07 30
59	Ouellet Jean Francois	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			18 11 12
60	Tardif Karen	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			18 11 26
61	Tardif David	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			18 12 01
62	Blaney Jennica	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			19 03 04
63	Belhaska Yassine	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			19 06 10
64	Boisvert Isabella-Marie	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	19 07 03
65	Lizotte Jean-Francois	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			19 07 08
66	Courmoyer Charles-Antoine	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			19 07 08
67	Gendron Jean-Philippe	YQB	PT - Part time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			19 07 10
68	Blier Erika	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			19 08 27
69	Gaudreault Tamania	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			20 03 16
70	Pellerin Arielle	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			21 07 19
71	Turgeon Laurie	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			21 09 20
72	Dube Philippe	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			21 09 20
73	Gagnon Constance	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			22 01 04
74	Belanger Megan	YQB	PT - Part time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			22 01 11
75	Demers Sabrina	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			22 01 26
76	Gosselin Pierre Luc	YQB	PT - Part time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			22 01 28
77	Roy Mathieu 514	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			22 02 02
78	Pilote Marc	YQB	PT - Part time		X	X	X	X	X		X	X	X	X			22 02 02
79	Kaabi Aimad Eddine	YQB	FT-Full Time		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		22 02 02



02-févr-24

Certifications or Endorsements

	LAST, FIRST NAME	AIRPC	FT or PT	L1	L3	Over size	CTX	XLB	TMS	NPS - V	NPS	FBS	FBS primary	STEB	SCC	SCTR	aa/mm/jj
80	Brisson Philippe	YQB	PT - Part time		X						X	X	X	X			22 02 22
81	Bergeron Vincent	YQB	FT-Full Time		X		X				X	X	X	X			22 03 02
82	Bissonnette Laurence	YQB	PT - Part time		X						X	X	X	X			22 03 25
83	Fontaine Catherine	YQB	FT-Full Time		X		X		X	X	X	X	X	X			22 04 05
84	Johnson Mathieu	YQB	FT-Full Time		X				X	X	X	X	X	X			22 04 28
85	Boucher Alex	YQB	FT-Full Time		X		X				X	X	X	X			22 05 02
86	Duclos Jeremie	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			22 05 12
87	Bengoufa S Maya	YQB	PT- ETUDIANT		X						X	X	X	X			22 05 23
88	Pietrolino Michaele	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			22 07 07
89	Gauthier Maika	YQB	FT-Full Time		X	X					X	X	X	X			22 07 18
90	Huot Simon	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			22 07 30
91	Dufort Jocelyn	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			22 08 02
92	Johnson Ludovic	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			22 08 02
93	Vachon Jean-Philippe	YQB	FT-Full Time		X	X	X				X	X	X	X			22 09 06
94	Jourdain Sophie	YQB	FT-Full Time		X	X	X				X	X	X	X			22 09 21
95	Rokhsi Lamia	YQB	FT-Full Time		X	X					X	X	X	X			22 10 12
96	De La Cruz Alejandro	YQB	FT-Full Time		X	X	X				X	X	X	X			22 10 12
97	Hardy Philippe	YQB	FT-Full Time		X	X	X		X	X	X	X	X	X			22 10 12
98	Bari Mama Selo	YQB	FT-Full Time		X	X	X		X	X	X	X	X	X			22 10 12
99	Marchand Andre	YQB	FT-Full Time		X	X	X		X	X	X	X	X	X			22 10 12
100	Kecili Sofiane	YQB	FT-Full Time		X	X	X				X	X	X	X			22 10 12
101	Caron Nancy	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			22 10 12
102	Tremblay Jean Pierre	YQB	FT-Full Time		X	X					X	X	X	X			22 10 19
103	Huerfano Juan Sebastian	YQB	FT-Full Time		X	X					X	X	X	X			22 10 19
104	Leveille Jeremi	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			22 10 28
105	Paradis Dylan	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			22 10 28
106	Blouin Justine	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			22 10 28
107	Guerry Cédric	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			22 11 04
108	Pressoir Celine	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			22 11 04
109	Novac Ian	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			22 11 04
110	Ben Achour Moncef	YQB	FT-Full Time		X	X					X	X	X	X			22 11 04
111	Pelchat Ethan	YQB	FT-Full Time		X	X					X	X	X	X			22 11 11
112	Roussel Dereck Alexandre	YQB	PT- ETUDIANT		X	X			X	X	X	X	X	X			22 11 11
113	Aubin Jessiqua	YQB	PT- ETUDIANT		X						X	X	X	X			22 11 21
114	Richard-Lacombe Mélissa	YQB	PT - Part time		X						X	X	X	X			22 11 28
115	Hakik Riyad	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			22 12 09
116	Levesque Sandrine	YQB	PT - Part time		X						X	X	X	X			22 12 09
117	Mesa Pinzon Andres	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			22 12 09
118	Duchesneau Sébastien	YQB	FT-Full Time	P	X						X	X	X	X		X	22 12 09
119	Kouame Richmond	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			22 12 09



Certifications or Endorsements

02-févr-24

	LAST, FIRST NAME	AIRPC	FT or PT	L1	L3	Over size	CTX	XLB	TMS	NPS - V	NPS	FBS	FBS primary	STEB	SCC	SCTR	aa/mm/jj
120	Parent Michel	YQB	PT - Part time		X							X	X	X			22 12 20
121	Cayer Paradis Alyson	YQB	FT-Full Time	P	X							X	X	X			23 01 09
122	Garmroudinezhad Rostami Elif	YQB	FT-Full Time		X	X		X			X	X	X	X			23 02 06
123	Lapointe Emile	YQB	FT-Full Time		X				X	X	X	X	X	X			23 02 06
124	Ventura Tavaréz Ernesto	YQB	FT-Full Time		X					X	X	X	X	X	X		23 02 22
125	Belkadi Kamel	YQB	PT - Part time		X							X	X	X			23 02 22
126	Djedje Kessie Didier Casimir	YQB	FT-Full Time		X	X		X	X	X	X	X	X	X			23 03 27
127	Boucharl Dominique	YQB	FT-Full Time		X				X	X	X	X	X	X			23 03 27
128	Gravel-Thibeault Sophie	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X	X		23 04 03
129	Duval Laura	YQB	PT - Part time		X						X	X	X	X			23 04 05
130	Lee Cheuk	YQB	FT-Full Time		X	X		X	X	X	X	X	X	X			23 04 05
131	Molina Belen	YQB	FT-Full Time	P													23 04 05
132	Yung Lorenza	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 04 24
133	Akre Marie-Rosalie	YQB	PT-ETUDIANT		X						X	X	X	X			23 04 24
134	Tchouamani Bobby Nickson	YQB	FT-Full Time		X	X			X	X	X	X	X	X			23 04 24
135	Rukika Melissa Eva	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 05 08
136	Desgreniers Charles André	YQB	FT-Full Time		X	X		X	X	X	X	X	X	X			23 05 08
137	Paquet Houde Juliette	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 05 12
138	Gagné Stéphane	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 05 19
139	Jarboui Sarra	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 05 29
140	Soufi Imane	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 05 29
141	Vallerand Annie	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 06 09
142	Bon-Dieu Gopele Ibrahim	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 06 09
143	Barbeau-Cousineau Vincent	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 06 30
144	Goutali Khoubeib	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 06 30
145	Lencina Beatriz	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 07 14
146	Kaboura Reda	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 07 14
147	Fiorito Pablo	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 07 14
148	Michaud Camille	YQB	PT-ETUDIANT		X						X	X	X	X			23 07 14
149	Marcoux Jean-Michel	YQB	FT-Full Time		X				X	X	X	X	X	X			23 08 18
150	KOUADIO ARNAUD	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 08 18
151	IOUSSOU MANOU Hamza	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 08 18
152	Tanguay Josée	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 08 23
153	Dongmo Pierre Delmas	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 08 23
154	Boulay Antoine	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 09 18
155	Mailly Edith	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 09 18
156	Brousseau Chloé	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 09 18
157	Paradis Maxim	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 09 18
158	Rivard Kiefer	YQB	FT-Full Time		X						X	X	X	X			23 09 29
159	Duperre Michel	YQB	PT - Part time		X						X	X	X	X			23 09 29

