

**CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS,  
SECTION LOCALE 1976**

**Ci-après appelé « LE SYNDICAT »**

**ET**

**CORPS CANADIEN DES COMMISSIONNAIRES  
DIVISION DU QUÉBEC INC.**

**Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »**

**2023 - 2026**

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	4
ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES .....	5
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION .....	8
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL .....	9
ARTICLE 6 AUCUNE DISCRIMINATION .....	10
ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX .....	10
ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS .....	13
ARTICLE 9 ARBITRAGE .....	14
ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	15
ARTICLE 11 ANCIENNETÉ .....	18
ARTICLE 12 SALAIRES .....	22
ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL .....	24
ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS .....	28
ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS .....	31
ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX .....	33
ARTICLE 17 UNIFORMES .....	39
ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES .....	40
ARTICLE 19 FONDS DE SOLIDARITÉ ET FONDS MÉTALLOS .....	41
ARTICLE 20 PRIMES D'ASSURANCES .....	42
ARTICLE 21 PERMIS D'ABSENCE .....	42
ARTICLE 22 AFFICHAGE D'AVIS .....	43
ARTICLE 23 PERMIS D'AGENT .....	43
ARTICLE 24 POURSUITES .....	43
ARTICLE 25 DURÉE .....	44
ANNEXE « A » .....	46
ANNEXE « B » .....	49
ANNEXE « C » .....	50

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 ..... 51**  
**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 ..... 52**  
**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 ..... 53**  
**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 ..... 54**

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

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

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

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

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

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

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

b) Cette convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation à l'exception de ceux qui en sont exclus.

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

b) Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des titres des fonctions opérationnelles au département de sécurité-gardiennage dans son entreprise et communique tout changement au Syndicat.

2.04 a) 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.

b) Cependant, tout employé affecté à une fonction hors de l'unité de négociation pour l'Employeur pourra réintégrer l'unité de négociation avec tous ses droits dans les cent vingt (120) jours civils consécutifs à l'intérieur d'une période de douze (12) mois suivant son affectation. L'Employeur avise le Syndicat de toute promotion

hors de l'unité de négociation. L'employé paie ses cotisations sur le salaire qu'il détenait comme employé durant cette période.

- 2.05 Aucun employé ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous-contrat.
- 2.06 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur convient de ne pas faire contre grève et le Syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destiné à limiter le service ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et le service.
- 2.07 Il est entendu que tout employé qui prend part ou incite d'autres employés à de telles grèves, à tout ralentissement de service, de piquetage ou à toute autre action concertée, qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, peut être l'objet de mesures disciplinaires.
- 2.08 Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage dirigé contre l'Employeur ou ralentissement de service.

### **ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES**

- 3.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes signifient:
- a) « **Employé en probation A03** » : employé qui n'a pas accompli sa période de probation de cent vingt (120) jours civils débutant lors de son entrée en fonction après sa formation.
  - b) « **Employé permanent A01** » : employé qui a accompli une première fois trois (3) quarts de travail ou plus et un minimum de vingt et une (21) heures de travail par semaine pendant plus de six (6) semaines au cours d'une période de six (6) mois.

Celui-ci est sur appel jusqu'à ce qu'il se retrouve sur l'horaire de travail permanent établi en vertu de l'article 13.09.

Un employé qui a acquis le statut de permanent A01 et qui n'est plus disponible pour exercer une fonction régulière et/ou se déclare non disponible pour accomplir un horaire de travail hebdomadaire devient un employé à temps partiel A02 et conserve son ancienneté à la condition d'en avoir fait la demande à son Employeur par écrit

en y indiquant les raisons et d'avoir obtenu l'autorisation écrite de son Employeur laquelle ne peut être refusée sans raison valable.

- c) « **Employé à temps partiel A02** » : employé qui n'a pas accompli trois (3) quarts de travail ou plus et un minimum de vingt et une (21) heures de travail par semaine pendant plus de six (6) semaines au cours d'une période de six (6) mois.

Cependant, pour l'employé à temps partiel A02, qui est étudiant et qui fréquente sur une base régulière un établissement d'enseignement reconnu, le temps travaillé à l'occasion de l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 ou pour remplacer un employé A01 durant la période des congés annuels entre le 15 mai et le 31 août, n'entre pas dans le calcul des quarts de travail nécessaire pour obtenir le statut d'employé permanent A01.

L'Employé à temps partiel A02 qui obtient un poste dont l'horaire est d'un minimum de trois (3) quarts de travail ou plus et d'un minimum de vingt et une (21) heures par semaine suivant l'article 11.08 devient employé permanent A01.

- d) « **Employé occasionnel A04** » : employé embauché pour l'un des objets suivants :
1. remplacer un salarié durant son absence.
  2. travaillé lors d'une pandémie alors qu'il ne détient pas un permis régulier émis par le Bureau de la Sécurité Privée.

Les quarts de travail effectués en qualité de salarié occasionnel n'entrent pas dans le calcul du nombre de quarts nécessaires pour obtenir le statut de salarié permanent (A01), partiel (A02) ou à l'essai (A03).

L'Employeur doit, avant d'engager un salarié occasionnel pour remplacer un salarié absent ou travailler lors d'une pandémie, rappeler tous ses salariés en mise à pied.

- e) « **Chef d'équipe** » : employé chargé de diriger ou de surveiller un ou plusieurs employés.
- f) « **Coordonnateur** » :  
Un employé qui communique aux employés de l'unité leur affectation et qui coordonne la prise des pauses et repas. Cette fonction de coordonnateur est occupée en rotation équitable parmi les employés de l'unité concernée qui sont intéressés et qui ont terminé leur probation.

g) « **Tâches d'un membre de la sûreté aéroportuaire** » : travail de garde, de surveillance, de sécurité ou de protection comportant l'une ou l'autre des tâches suivantes :

- 1- Surveiller, garder ou protéger des personnes, des biens ou des lieux;
- 2- Fouiller;
- 3- Dresser des constats d'infraction ou des contraventions relatifs au stationnement, aux parcomètres, à la Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics et à toute autre loi et règlement;
- 4- Diriger ou contrôler la circulation;
- 5- Surveiller les employés d'un client d'un Employeur;
- 6- Patrouiller en véhicule motorisé, à bicyclette, à cheval ou à pied;
- 7- Surveiller afin de prévenir le vol à l'étalage;
- 8- Prévenir le vol, le feu et le vandalisme;
- 9- Escorter des personnes à leur destination;
- 10- Contrôle des accès ;
- 11- Vérification de personnes ;
- 12- Contrôler les laissez-passer;
- 13- Donner des renseignements;
- 14- Accueillir des personnes;
- 15- Recueillir et enregistrer les objets trouvés;
- 16- Prodiguer des soins médicaux ;
- 17- Réception et contrôle des marchandises.

Ceci n'exclut pas toutes les tâches connexes reliées à la sécurité.

h) « **Quart de travail** » : le quart de travail est une période maximale de douze (12) heures consécutives, sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles l'employé fournit à son Employeur les services demandés.

i) « **Semaine** » : période de sept (7) jours consécutifs débutant dimanche à minuit, pour se compléter le samedi à 23h59. Ce choix demeure en vigueur pour la durée prévue à l'article 25.01, mais il peut être modifié par un avis écrit de 60 jours civils de l'Employeur au Syndicat.

j) « **Conjoint** » : les personnes

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- k) « **Grief** » : signifie toute demande non satisfaite, plainte ou mésentente relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- l) « **Site** » : les aéroports Pierre-Elliott Trudeau et Mirabel constituent un seul site et comprennent plusieurs édifices appartenant au même client et situés dans l'agglomération des aéroports ci-haut mentionnés.
- m) « **Unité de travail** » : signifie un regroupement d'activités ; actuellement on retrouve l'unité CNPV, BAP et l'unité Mirabel ou tout autre groupe qui pourrait être formé.
- n) « **Abri** » : lorsque l'auto sert d'abri à l'employé à la demande de son Employeur, celle-ci est considérée comme un établissement aux fins de l'application de la Loi sur la santé et sécurité au travail.
- o) « **Fonction régulière** » : poste d'un minimum de quatre (4) semaines consécutives comportant trois (3) quarts de travail et plus et un minimum de vingt et une (21) heures de travail par semaine.
- p) « **Service continu** » : durée ininterrompue pendant laquelle l'employé est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permettent de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- q) « **Jour** » : partout dans la convention, à moins qu'il ne soit spécifié autrement, le mot « jour » doit être considéré comme un jour civil.

#### **ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.01 L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.
- 4.02 Sans restreindre la portée du paragraphe précédent, le Syndicat reconnaît particulièrement à l'Employeur le droit de :
  - a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés;



- b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou congédier les employés pour cause juste et suffisante;
- c) mettre en vigueur les règlements de sécurité et de discipline tel que décrit au livre des règlements de l'Employeur, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
- d) imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés d'après le livre des règlements de l'Employeur, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
- e) sans restreindre la portée générale de ce qui précède, diriger son entreprise, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, l'horaire de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations conformément aux dispositions de la convention.

## **ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01 Les employés actuellement membres du Syndicat ou qui le deviendront pendant la durée de la présente convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat. L'Employeur s'engage à remettre une carte de demande d'adhésion au Syndicat à tout nouvel employé, au moment de son embauche, qu'il retourne au Syndicat dûment complétée et signée par le nouvel employé, lors de la prochaine remise des cotisations syndicales, en conformité avec l'article 5.06.
- 5.03 a) L'Employeur déduit sur le salaire de ses employés le montant de la cotisation syndicale déterminé par le Syndicat et dont il a été avisé ainsi que les primes du régime d'assurances de la section locale 1976.
- b) Lorsqu'un Employeur omet de prélever les cotisations syndicales d'un employé ou les primes de l'assurance collective, sciemment ou non, pour une durée de plus d'un (1) mois, l'Employeur doit rembourser le Syndicat.

- c) L'Employeur déduit sur la paie de l'employé le montant que celui-ci a versé au Syndicat de la façon suivante : le montant total est réparti sur une base deux fois supérieure à la durée de ladite erreur.
- 5.04 La déduction des cotisations syndicales et des frais d'adhésion, telle qu'elle est indiquée aux paragraphes 5.04 et 5.06, est remise au Syndicat par chèque à l'ordre du trésorier international dans les quinze (15) jours civils suivant la fin de chaque mois. Telle remise doit être accompagnée de la liste des employés qui paient une cotisation syndicale et indiquer le montant versé par chacun d'eux, de même que les frais d'entrée perçus. Le rapport mensuel relatif aux assurances indique les noms des nouveaux employés et de ceux qui ont quitté leur emploi et ceux en mise à pied.
- 5.05 Les cotisations, les primes d'assurance, frais d'entrée et prélèvements spéciaux déduits au cours d'une année, en vertu des articles 5.03 et 5.04 de la présente convention, seront inscrits sur les formules T4 et Relevé I de la déclaration du revenu pour fins d'impôts de chaque employé et de tels formulaires leur seront remis dans les délais prévus par les diverses lois s'y appliquant.
- 5.06 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception d'une autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et en fait la remise au Syndicat avec les cotisations syndicales mensuelles.

## **ARTICLE 6 AUCUNE DISCRIMINATION**

- 6.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement ou le harcèlement sexuel sont des comportements inacceptables et ne seront pas tolérés sur les lieux de travail. La Compagnie a une politique sur la discrimination et le harcèlement. Les employés qui ont des questions peuvent communiquer avec le service des ressources humaines. Les parties s'engagent à respecter le *Code canadien du Travail*, le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* et le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.
- 6.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour éliminer tout harcèlement sexuel sur les lieux de travail et pour garder confidentielles toutes les démarches faites par un employé ou son Syndicat dans le but de régler le litige.

## **ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

- 7.01 L'Employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, les représentants autorisés du Syndicat, les délégués et officiers du Syndicat, pour discuter

et régler tout grief actuel ou éventuel, relativement à l'interprétation de la présente convention.

- 7.02 Les représentants autorisés, les délégués syndicaux et officiers sont reconnus par l'Employeur, comme les représentants officiels des employés auprès des représentants de l'Employeur.
- 7.03 Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom des représentants autorisés, des délégués et officiers, autant de l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau que Mirabel. L'Employeur n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 7.04 Des congés seront accordés par l'Employeur aux délégués du Syndicat ou à des employés pour assister aux réunions et aux conférences du Syndicat aux conditions expresses suivantes :
- a) qu'il y ait eu demande écrite du Syndicat à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux pour lesquels on demande le congé, la date, la durée et l'objet du congé;
  - b) que telle demande ait été faite au moins dix (10) jours à l'avance;
  - c) qu'il n'y ait pas plus d'une (1) absence à la fois au sein des unités de travail de Mirabel, BAP ou tout autre groupe qui pourrait être formé, et pas plus d'une (1) absence à la fois par équipe de travail au sein de l'unité CNPV;
  - d) L'employé faisant l'objet d'une libération pour activité syndicale sera payé par l'Employeur pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. En retour, l'Employeur facturera mensuellement au syndicat le salaire qu'il aurait versé à l'employé et le Syndicat, sur réception de la facture, remboursera cent trente (130) pour cent du salaire versé dans les quinze (15) jours.
  - e) toutefois, l'Employeur convient de verser annuellement au Syndicat « pour l'éducation de ses membres », un montant jusqu'à un maximum établi ci-après:
    - de 1 à 50 employés : 300,00 \$
    - de 51 à 250 employés : 600,00 \$
    - 251 employés et plus : 800,00 \$

- 7.05 Pour les fins du présent article, le mot jour a le même sens que quart de travail.
- 7.06 Dans le cas d'un grief, un délégué syndical pourra sans perte de salaire, durant les heures de travail, soumettre un grief selon la procédure de grief stipulée aux présentes et assister à une rencontre tel que prévu à l'article 18.05, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne pourra refuser sans motif valable.
- 7.07 L'employé absent en vertu de l'article 7, continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- 7.08 L'Employeur, sur préavis de deux (2) jours, libère les employés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage et un maximum de trois (3) employés pour assister aux séances de négociations en vue du renouvellement de la convention.
- 7.09 Les officiers élus du Syndicat seront libérés sur préavis écrit de dix (10) jours civils pour exercer les fonctions syndicales sans limite de jours nécessaires à leurs fonctions. Pour les libérations syndicales à plein temps, un préavis écrit de dix (10) jours civils sera transmis à l'Employeur et un préavis écrit de trente (30) jours civils lors du retour au travail de cet officier syndical. Dans tous les cas, cet employé accumule son ancienneté pendant toutes les absences nécessaires à ses fonctions et reprend son poste, s'il existe encore ou un poste équivalent à son retour au travail.
- 7.10 Les congés demandés aux termes des dispositions précédentes peuvent être refusés par l'Employeur si les besoins des opérations l'exigent.
- 7.11 a) Le président de l'unité ou son remplacement sera libéré et payé deux (2) heures consécutives par semaine incluant tous les bénéfices ou avantages comme s'il était au travail, et ce, aux frais de l'employeur. Lorsqu'il y aura cent (100) employés et plus, le nombre d'heures de libération sera augmenté à quatre (4) heures par semaine. Durant, sa libération, il a droit aux mêmes avantages et est tenu aux mêmes obligations que s'il était au travail. Les heures de libérations doivent être communiquées à l'Employeur au moins 14 jours à l'avance.

Le président de l'unité ou son remplaçant pourra compléter ses heures de travail à son poste suite à la libération de deux (2) heures.

Les parties conviennent que le président de l'unité ou son remplaçant pourra combiner deux (2) périodes de deux (2) heures

consécutives, et ce, dans le cas où la libération nécessitera un déplacement à Mirabel. Dans un tel cas, le Syndicat devra donner un préavis écrit (courriel) d'au moins 14 jours à l'Employeur.

- b) Un représentant de la section locale 1976 peut accompagner le président de l'unité ou son remplaçant qui sera libéré en vertu de l'article 7.11 a), pour faire la tournée des points de services des unités de travail. (CNPV, BAP, etc.).
- c) Si possible, l'Employeur fournira un local au Syndicat pour la tenue de rencontre avec ses membres.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS**

8.01 a) Les parties souhaitent que les plaintes, provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention, soient discutées verbalement entre l'employé et/ou le représentant autorisé du Syndicat, le délégué et l'Employeur ou son responsable, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs.

b) L'Employeur informe le Syndicat par écrit, du nom des personnes autorisées à recevoir et régler les griefs.

8.02 **Étape 1** : lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective, l'employé, accompagné de son délégué, ou le Syndicat, soumet son grief par écrit en utilisant un formulaire prévu à cet effet, sur lequel est indiqué le numéro du grief, est précisé le manquement reproché et le règlement recherché. Un grief est soumis à une des personnes désignées par l'Employeur en vertu de l'article 8.01 b), dans les vingt-cinq (25) jours civils du fait dont le grief découle ou de sa connaissance dont la preuve incombe au plaignant.

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

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

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

- 8.04 **Étape 3 (facultative)** : l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre, qui doit avoir lieu dans les trente (30) jours civils suivant la décision du représentant de l'Employeur ou de l'expiration du délai qu'il avait pour la rendre.
- 8.05 Toute décision que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les employés concernés.
- 8.06 **Grief collectif** : Lorsque plusieurs employés ont une plainte écrite ou verbale de même nature, cette plainte peut être soulevée par un écrit commun du Syndicat afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Le grief collectif débute directement à l'étape 2 de la procédure de grief.
- 8.07 **Entente arrêtée** : À toute étape de la procédure de griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur. Elle lie les parties concernées.
- 8.08 Un employé en probation ne peut loger un grief sur son congédiement, son licenciement ou sur toute autre forme de cessation de travail.
- 8.09 Lorsqu'il s'agit d'un grief relatif à un congédiement, celui-ci peut être déposé directement à l'étape 2 de la procédure de grief.
- 8.10 Les délais mentionnés dans le présent article peuvent être prorogés moyennant commun accord.
- 8.11 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas automatiquement l'annulation de ce grief.

## **ARTICLE 9 ARBITRAGE**

- 9.01 À défaut d'entente à la deuxième étape, le grief peut être référé à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les trente (30) jours civils de la décision à la deuxième étape ou de l'expiration du délai pour rendre telle décision.
- 9.02 Les parties désignent les personnes, dont les noms apparaissent à l'annexe « B », pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la convention collective. La désignation d'un arbitre se fera par ordre de rotation. L'ordre de rotation sera déterminé entre l'Employeur et le Syndicat, au moment des négociations.

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

- 9.03 **Pouvoirs de l'arbitre** : L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ; il ne doit jamais traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.
- 9.04 Dans tous les cas de matière disciplinaire, l'arbitre unique peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances dans l'affaire.
- 9.05 **Frais d'arbitrage** : Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont partagées également entre les deux (2) parties aux présentes.
- 9.06 Les limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles 8 et 9 peuvent être prolongées par entente écrite entre les parties.
- 9.07 L'arbitre fera parvenir une copie de la sentence arbitrale aux parties.

## **ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 10.01 a) L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés.
- b) En vertu de l'obligation de veiller à la protection des employés en matière de santé et sécurité au travail, et ce, à la Partie II du *Code canadien du travail*, les parties conviennent de constituer, dans un délai de soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, un comité local chargé d'examiner les questions qui concernent le lieu de travail en matière de santé et sécurité.
- c) Le comité local sera formé de quatre (4) membres dont deux (2) sont des employés choisis par le Syndicat. Les autres membres seront nommés par l'Employeur. Les parties conviennent que les membres seront nommés pour une période de deux (2) ans.

- d) Les parties conviennent que le comité local se réunira neuf (9) fois par année à intervalles réguliers pendant les heures ouvrables dans le local désigné par l'Employeur. Les membres employés du comité local ne subiront aucune perte de salaire et autres avantages lors de la tenue des séances du comité.

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

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

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

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

10.02 L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat afin de promouvoir l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé des employés.



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

La CNESST rembourse à l'Employeur, sur demande, le salaire qu'il a payé.

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

## **ARTICLE 11 ANCIENNETÉ**

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

- 6- absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier;
- 7- mise à pied excédant dix-huit (18) mois de calendrier;
- 8- défaut de maintenir en force son permis d'agent de sécurité.

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

11.05 **Liste d'ancienneté** : L'Employeur fournit électroniquement au Syndicat, par courrier, trois (3) fois par année, soit le ou vers le 15 mai, 15 septembre et le 15 janvier de chaque année les listes suivantes: une par ordre alphabétique contenant, pour fins de mouvement de main-d'œuvre, le nom, l'adresse, le code postal, le numéro de téléphone, le code régional, l'adresse courriel personnelle, la date de naissance, la classification et la date d'ancienneté.

L'Employeur affiche et transmet au Syndicat trois fois par année aux dates ci-haut mentionnées, une liste de ses employés indiquant leur date d'embauche par ordre d'ancienneté.

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

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

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

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

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

- 1- soit de donner un préavis de licenciement écrit d'au moins deux (2) semaines; ou
- 2- soit de verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité égale à deux (2) semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal, sauf pour l'employé qui peut supplanter un autre employé qui a moins d'ancienneté que lui.

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

d) L'Employeur qui licencie un employé qui avait plus de douze (12) mois d'ancienneté doit, sauf en cas de congédiement justifié, verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :

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

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

11.08 a) L'Employeur affiche les postes vacants, nouvellement créés, ou promotions pendant une période de sept (7) jours civils. L'affichage doit contenir les informations suivantes :

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

L'Employeur accorde les postes vacants, nouvellement créés, ou promotions, par ancienneté en autant que l'agent puisse remplir les exigences normales de la tâche. Les employés A01 ont priorité sur les employés A02.

- b) Lorsque le poste ne peut être comblé par un employé, l'Employeur rappellera d'abord à ce poste l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté sur sa liste de rappel. Si personne n'accepte, il octroiera le poste à l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la liste de rappel ou à un employé de son choix.
  - c) Un employé ne pourra prétendre avoir droit à un poste vacant, nouvellement créé ou une promotion si le client s'objecte. Sur demande du Syndicat, l'Employeur doit lui fournir copie de la lettre du client.
  - d) L'Employeur a vingt et un (21) jours civils depuis la vacance pour combler le poste. Pendant cette période, le poste est rempli à la discrétion de l'Employeur.
  - e) Afin d'éviter des déplacements successifs, suite à l'ouverture d'un poste vacant, le principe général de l'utilisation de l'ancienneté ne pourra pas s'appliquer pour plus de trois (3) mouvements de personnel.
  - f) Il est de la responsabilité de l'employé d'informer l'Employeur et le Syndicat de son adresse, son numéro de téléphone, son numéro d'assurance sociale.
  - g) Sur demande du Syndicat, l'Employeur l'avise du nom de la personne qui a eu le poste, ainsi que le nom de tous les candidats qui ont posé leur candidature.
  - h) Un employé qui obtient un poste suite à un affichage et qu'il s'agit d'une promotion, celui-ci est placé dans l'échelle de salaire à l'échelon immédiatement supérieur au salaire qu'il détenait avant la promotion.
- 11.09 a) La liste de rappel est constituée des employés ayant de l'ancienneté qui ont été mis à pied par l'Employeur. Cette liste indique l'ancienneté de chaque employé. Cette liste sera fournie au Syndicat sur demande écrite dans les dix (10) jours civils suivant ladite demande.
- b) La liste d'ancienneté pourra être demandée par le Syndicat lors d'une mise à pied ou d'un rappel. Cette liste sera fournie au Syndicat sur demande écrite dans les dix (10) jours civils suivant ladite demande du Syndicat.
- 11.10 À l'expiration du contrat de travail, un employé peut exiger que son Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement

de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que le nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

- 11.11 L'Employeur tentera avec la collaboration du Syndicat de trouver un emploi convenable à un employé dont les capacités physiques seront diminuées, le tout dans le respect de l'article 11.
- 11.12 Si, pour un motif déclaré par écrit, le client demande le retrait d'un employé qui a complété sa période d'essai, cet employé sera considéré en mise à pied pour manque de travail. Ce dernier n'aura pas droit au préavis et à l'indemnité de départ. Il ne peut postuler pour obtenir un poste affiché par l'Employeur en vertu de l'article 11.08 a) et ne bénéficie d'aucun droit de rappel au travail au sein de l'unité de négociation.

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

## ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01 Le salaire est payé par virement bancaire à l'institution bancaire choisie par l'employé.

Un employé est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû, si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les 2 jours ouvrables qui suivent sa réception ou si le montant qui lui est dû n'est pas déposé dans son compte à 23 heures 59 minutes la journée de la paie, selon le cas.

- 12.02 Le salaire est payé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser seize (16) jours.
- 12.03 L'employé reçoit son salaire par virement bancaire.
- 12.04 Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour d'absence autorisée par la convention, le salaire est versé à l'employé le jour ouvrable qui précède ce jour.
- 12.05 L'Employeur remet à l'employé, en même temps que son salaire ou, dans les cinq (5) jours suivants, par courriel ou par courrier sur demande exceptionnelle de l'employé, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Lors de virement bancaire, l'employé doit recevoir son relevé de paie dans la

même semaine ou au plus tard au début de la semaine suivante. Ce bulletin de paie contient en particulier les mentions suivantes :

- 1- le nom de l'Employeur;
- 2- les nom et prénom de l'employé;
- 3- statut de l'employé :
  - A01 - employé permanent;
  - A02 - employé à temps partiel;
  - A03 - employé en probation;
  - A04 - employé occasionnel;
- 4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5- le nombre d'heures payées au taux applicable durant les heures de la semaine normale de travail;
- 6- le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable;
- 7- la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- 8- le taux de salaire;
- 9- le montant du salaire brut;
- 10- la nature et le montant des déductions opérées;
- 11- le montant du salaire net versé à l'employé;
- 12- le cumul des congés annuels;
- 13- le cumul du pourcentage de maladie.

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

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

12.08 Sauf lorsqu'il se sert de son véhicule comme abri, lorsqu'à la demande de son Employeur, un employé utilise son véhicule pour faire des rondes, des patrouilles, recevoir de la formation hors de son lieu de travail habituel ou un service en véhicule motorisé, l'Employeur convient de lui verser une indemnité cinquante cent (0,50\$) du kilomètre pour tous les kilomètres parcourus.

12.09 Un Employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal,

une convention collective, le décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire ou s'il y est autorisé par écrit de l'employé.

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

- 12.10 Sauf dans les cas de l'application de l'ancienneté, un employé transféré à une autre tâche à la demande de l'Employeur est rémunéré au taux le plus élevé de sa tâche habituelle ou de la nouvelle tâche à laquelle il est affecté.
- 12.11 a) Advenant que la paie d'un employé ne puisse être déposée ou remise au moment requis, par la faute de l'Employeur, celui-ci doit, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande de l'employé, lui fournir une avance nette de soixante-cinq pour cent (65 %) du montant total.
- b) Advenant une erreur de plus de 75\$ (brut) de salaire sur la paie d'un employé, l'alinéa a) s'applique et le montant dû est remis à l'employé ou mis à la poste par « poste prioritaire » dans un délai de vingt-quatre (24) heures du signalement de l'erreur par l'employé.
- c) La différence entre l'avance prévue aux paragraphes a) et b) qu'il a reçu et le montant qu'il aurait dû recevoir, lui est versé à la prochaine période de paie.

### **ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL**

- 13.01 a) Aux fins de calcul des heures supplémentaires, la durée normale de travail des employés visés par la présente convention collective est de cent soixante (160) heures réparties sur une période de quatre (4) semaines consécutives.
- b) Pour les fins de l'application de la présente convention collective, les heures de travail effectuées par un employé, au cours de cette période de quatre (4) semaines consécutives, sont réparties sur ces quatre (4) semaines et les heures à être payées au taux de temps supplémentaire sont établies, pour chaque semaine, en surplus de quarante (40) heures, soit la moyenne de la durée de la semaine normale pour les quatre (4) semaines.



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

- c) Un quart de travail d'un employé permanent A01 ou d'un employé à temps partiel A02 ne peut dépasser douze (12) heures.
- d) À l'exception des heures prévues à l'horaire régulier préparé par l'Employeur, celui-ci distribue les heures supplémentaires le plus équitablement possible parmi les employés et ces heures supplémentaires sont volontaires. Cependant, elles sont obligatoires en continuité de l'horaire régulier jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant de même qu'en situation d'urgence.

Dans de tels cas, l'employé ne peut être tenu de faire plus de huit (8) heures en surplus de son horaire de travail ou dans le cas d'un employé dont l'horaire de travail dans une journée est douze (12) heures, cet employé ne sera pas tenu de faire plus de quatre (4) heures en surplus de son horaire.

L'employé n'est pas tenu d'effectuer des heures additionnelles supplémentaires en continuité de son quart de travail pour des rencontres d'informations ou formations demandées par l'Employeur et/ou son client si l'employé n'est pas en congé le jour suivant la demande.

- e) Lorsque l'Employeur doit combler des heures de travail non attribuées, ces heures sont d'abord offertes à l'employé qui satisfait aux exigences du poste, par ordre d'ancienneté et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures semaine. Les employés permanents A01 ont priorité sur les employés à temps partiel A02.

13.02 Pour les employés ne travaillant pas sur des horaires étalés en vertu de 13.01, le travail effectué en plus de quarante (40) heures par semaine et les heures effectuées en surplus du quart régulier sont considérés comme du temps supplémentaire. L'employé est rémunéré au taux de salaire effectivement payé majoré de cinquante pour cent (50%) à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

13.03 a) L'Employeur s'efforcera de donner un samedi et dimanche de congé à tout employé permanent A01, au moins une (1) fin de semaine sur trois (3), dans la mesure du possible.

- b) Un employé permanent ne pourra travailler plus de six (6) jours consécutifs, qu'ils soient inclus dans une même semaine ou non, à défaut de quoi, il sera payé au taux et demi à compter de la septième (7<sup>e</sup>) journée.

À compter de la sixième (6<sup>e</sup>) journée, les jours ne sont pas consécutifs lorsqu'il s'écoule vingt-quatre (24) heures entre la fin du dernier quart de travail d'une journée et le début du premier quart de travail du jour suivant.

- c) Les employés auront droit à un minimum de douze (12) heures de repos entre deux (2) quarts de travail, sauf dans le cas de changement d'équipe où la période de repos sera d'au moins huit (8) heures ou l'employé peut toutefois accepter une période moindre de repos entre deux quarts de travail.

- 13.04 a) L'employé bénéficie pour le repas d'une période de trente-cinq (35) minutes avec paie incluant le déplacement pour chaque période de travail de huit (8) heures de travail, qu'il soit autorisé ou non à quitter son poste de travail. L'employé à qui l'employeur n'autorise pas à prendre sa pause repas, celui-ci recevra en sus de ses heures normales trente-cinq (35) minutes aux taux applicables.

L'employé bénéficie pour le repas de deux (2) périodes de trente-cinq (35) minutes avec paie incluant le déplacement pour chaque période de travail de neuf (9) heures et plus de travail, qu'il soit autorisé ou non à quitter son poste de travail.

L'employé non autorisé à quitter son lieu de travail devra avoir à sa disposition un endroit convenable pour prendre son repas. Par endroit convenable, on entend un endroit propre, à l'abri des intempéries.

- b) L'employé bénéficie d'une période de (20) minutes de pause avec paie incluant le déplacement pour chaque quart de travail de moins de douze (12) heures. Pour les quarts de douze (12) heures, l'employé bénéficie de deux (2) périodes de vingt (20) minutes.

L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour établir un système permettant aux employés de prendre leurs pauses repos et repas hors de leur lieu de travail.

- c) L'Employeur avance une somme d'argent raisonnable à l'employé appelé à voyager pour défrayer le coût de ses repas et logements.

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

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

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

13.07 L'article 13.06 n'aura pas pour effet de faire obtenir une indemnité d'heures supplémentaires à l'employé visé par l'article 15.03 qui travaille un (1) jour férié, les heures durant lesquelles il doit habituellement travailler un tel jour; dans ce cas, il ne reçoit que les montants prévus à l'article 15.03.

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

13.09 L'horaire de travail établi par l'Employeur est affiché sur une base continue. Si l'Employeur y apporte des modifications, il affiche l'horaire modifié au moins sept (7) jours avant la mise en application des modifications apportées.

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

13.11 Toute formation ou renouvellement de formation, exigé par l'Employeur ou le client, seront aux frais de l'Employeur, excepté si ladite formation a pour objet de permettre à l'agent de se qualifier pour effectuer le travail qui lui permet d'avoir droit à une prime prévue à l'annexe A ou de lui permettre d'obtenir ou de renouveler son permis d'agent.

Les frais assumés par l'Employeur sont la rémunération de l'employé comme s'il était au travail, les frais d'inscription et les autres frais raisonnables encourus par l'employé.

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

- a) que le changement soit demandé par écrit, sur une formule à cet effet fournie par l'Employeur et signée par les deux (2) employés concernés, au moins trois (3) jours à l'avance. La même procédure s'applique pour le don d'heures;
- b) pour le changement de quarts, que les deux (2) quarts de travail soient cédulés à l'intérieur d'une même semaine de travail ;
- c) que le changement des quarts de travail ou le don d'heures n'occasionnent pas le paiement de temps supplémentaire ;
- d) que le changement des quarts de travail ou le don d'heures ne nuisent pas aux opérations ;
- e) que tout débit ou crédit dans le salaire, occasionné par quelque raison que ce soit (par exemple : retard ou paiement d'un congé férié) soit imputé à l'employé qui effectue réellement le travail;
- f) qu'il n'y ait pas plus de deux (2) changements (changements de quart de travail ou de don d'heures) par employé par semaine;
- g) pour ce qui est du don d'heures, un employé ne peut accepter qu'un seul quart de travail par semaine.

### **13.13 Changements technologiques**

Lors d'une amélioration technique ou technologique, l'Employeur, de concert avec le Syndicat, s'efforce de permettre à l'employé de s'adapter aux nouvelles exigences de son travail. Les coûts de la formation seront défrayés par l'Employeur. Les employés seront rémunérés pour le temps consacré à la formation et ils seront considérés comme étant au travail.

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

## **ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS**

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

Cette période s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

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

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

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

**Indemnités** : 6% des gains.

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

**Congé** : deux (2) semaines continues.

**Indemnité** : 6% des gains.

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

- c) **Qualifications** : trois (3) ans et plus, mais moins de cinq (5) ans de service continu chez le même Employeur.

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

**Indemnité** : 6% des gains.

- d) **Qualifications** : cinq (5) ans et plus, mais moins de dix (10) ans de service continu chez le même Employeur.

**Congé** : trois (3) semaines continues.

**Indemnité** : 6% des gains.

L'Employeur doit accorder une semaine additionnelle de congé annuel à l'employé qui en fait la demande sans que cette semaine

additionnelle soit consécutive aux trois (3) premières, sauf lorsque l'Employeur y consent. Cette semaine additionnelle accordée est sans rémunération supplémentaire.

- e) **Qualifications** : dix (10) ans et plus de service continu chez l'Employeur.

**Congé** : quatre (4) semaines continues.

**Indemnité** : 8% des gains.

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

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

14.05 Les employés choisiront la date de leurs congés annuels par ordre d'ancienneté de site. Ils feront connaître leur préférence à l'Employeur entre le 1<sup>er</sup> et le 15 mars. L'Employeur, pour éviter d'être à court d'employés qualifiés, se réserve le droit de déterminer le nombre d'employés pouvant laisser en même temps par unité de travail. Pour le choix des congés annuels, les employés couverts par la présente convention auront priorité par ancienneté sur tout autre employé non couvert par la présente convention collective sur chaque site. L'Employeur convient d'accorder les congés annuels en se basant sur un ratio de 10% par unité de travail pour Mirabel, BAP et par équipe pour l'unité de travail CNPV, pour accorder aux employés leur choix de congés annuels.

À cet effet, les employés de l'unité de travail CNPV qui sont en surplus de cinq (5) équipes constituent une équipe en soi.

Un employé a le droit de connaître la date de son congé annuel, au plus tard le 15 avril.

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

14.06 Sur demande écrite à cet effet, présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, il est loisible à l'employé de monnayer toute semaine de congé annuel excédant les deux (2) premières semaines de congé annuel de chaque année.

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

- 14.07 À la suite du décès d'un employé, ses héritiers légaux ou légataires testamentaires ont droit à l'indemnité de congé annuel obligatoire.
- 14.08 Le congé annuel peut être fractionné en périodes d'une (1) semaine, si l'employé en fait la demande.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

- 14.09 Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à trois (3) ou quatre (4) fois, en fonction de son ancienneté, la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. L'employé dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

L'employé absent pour cause de maladie ou accident peut, s'il le désire, prendre son congé annuel à son retour au travail. L'Employeur lui verse alors son indemnité de congé annuel.

## **ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS**

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

- 1- Jour de l'An
- 2- Vendredi Saint
- 3- Fête des Patriotes
- 4- Fête Nationale du Québec
- 5- Confédération
- 6- Fête du Travail
- 7- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre)
- 8- Jour d'Action de grâces
- 9- Armistice
- 10- Noël
- 11- Le lendemain de Noël

- b) Pour les fins du présent article, un jour férié débute à minuit et se termine à 23h59.
- 15.02 a) Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser à l'employé une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, incluant les primes, mais sans tenir compte des heures supplémentaires.
- b) Lorsqu'un employé travaille l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01, il reçoit l'indemnité prévue au paragraphe a) ainsi que la somme correspondant à une fois et demie son salaire normal pour les heures de travail fournies ce jour férié.
- 15.03 Pour avoir droit à l'indemnité relative à l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01, l'employé doit avoir travaillé le jour cédulé précédant et suivant immédiatement le jour férié, ainsi que le jour férié, si cédulé :
- a) si l'employé a obtenu à l'avance la permission de son Employeur de s'absenter ;
- b) si l'employé bénéficie d'un congé prévu à la convention collective;
- c) si l'employé est en congé de maladie ou d'accident depuis au moins trois (3) jours civils et d'au plus sept (7) jours civils ;
- d) si l'employé est mis à pied moins de quinze (15) jours civils avant ce jour férié ;
- e) s'il s'agit d'une employée en congé de maternité depuis moins de quinze (15) jours civils avant ce jour férié;
- L'employé affecté à un travail le lendemain du jour de l'An ou du jour de Noël, et qui ne se présente pas au travail pour cause de maladie doit produire un certificat médical;
- f) si l'employé est absent à cause d'un accident de travail;
- 15.04 L'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail des employés bénéficiant de jours de congé dans le seul but de réduire l'indemnité relative à ces congés.
- 15.05 Avant le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, les employés informent l'Employeur, en apposant leur nom sur un avis affiché à cet effet ou autrement, de leur désir de chômer le jour de Noël ou le jour de l'An et avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, ils informent l'Employeur de la même



façon de leur désir de chômer le jour de la Confédération ou le jour de la fête du Travail.

De même, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, ils informent l'Employeur de la même façon de leur désir de chômer le Vendredi saint ou la fête de la Reine.

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

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

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

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

ou

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

## **ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX**

- 16.01 a) Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou l'enfant de son conjoint, un employé a droit à cinq (5) jours de congés payés s'il justifie trois (3) mois de service continu, dont le jour des funérailles et les quatre (4) jours précédents ou suivants, à condition qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant cinq (5) autres journées à cette occasion sans salaire.
- b) Lors du décès d'un membre ou simultanément, de plus d'un membre de sa famille, un employé a droit à trois (3) jours de congés payés s'il justifie trois (3) mois de service continu, dont le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents ou suivants, à condition

qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant une autre journée à cette occasion, mais sans salaire. Par membre de sa famille, on entend son père, sa mère, son frère, sa sœur, beau-père, belle-mère (parents du conjoint). Il peut aussi s'absenter pendant sept (7) autres journées à cette occasion sans salaire.

- c) Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, l'employé a droit à trois (3) jours de congés payés s'il justifie trois (3) mois de service continu, dont le jour des funérailles et le jour précédent, en autant qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant sept (7) autres journées à cette occasion sans salaire.
- d) Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru et de l'un de ses petits-enfants.
- e) 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.
- f) Les congés prévus au point a), b) et c) mentionnés ci-haut peuvent être pris séparément (scindés) lors d'un décès précité. Ex. : crémation, célébration, mise en terre, etc.)
- g) Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage ou de son union civile. Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de sa mère, de son père, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. L'employé doit aviser l'Employeur au moins une semaine à l'avance de son absence.
- h) Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé justifie 60 jours civils de service continu.

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

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

- i) (1) L'employé a droit, par année civile, à un congé d'au plus 10 jours pour les raisons suivantes :
  - a) soigner sa maladie ou sa blessure;
  - b) s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
  - c) s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans;
  - d) gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
  - e) assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la Loi sur la citoyenneté;
  - f) gérer toute autre situation prévue par règlement.
- (2) Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois (3) mois, les trois (3) premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.
- (3) Les congés peuvent être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une (1) journée.
- (4) L'employeur peut, par écrit et au plus tard 15 jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.
- (5) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.
- (6) L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

16.02 a) Pour fins de congé de maladie ou accident, les employés permanents (A01) et employés à temps partiel (A02) cumulent deux

pour cent (2%) de leur salaire gagné pour les heures travaillées, incluant l'indemnité des jours fériés, excluant les primes.

- b) Un employé qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident reçoit l'équivalent en salaire du nombre d'heures prévues pour chaque jour d'absence en autant que la somme accumulée soit égale ou supérieure au montant en dollars à payer.
- c) Le 31 octobre de chaque année, l'Employeur établit le solde en dollars de congé de maladie cumulé par chaque employé, et en avise ce dernier au plus tard le 30 novembre suivant.

Le solde de son montant cumulatif lui est payé au plus tard le 10 décembre suivant ou si l'employé quitte son emploi avant cette date, l'Employeur lui verse sur sa dernière paie le solde.

- 16.03 Tout paiement effectué en vertu du présent article le sera à compter de la 1<sup>re</sup> journée de maladie. L'Employeur pourra toujours exiger de l'employé une preuve de sa maladie et/ou un certificat médical avant d'effectuer le paiement. L'employé pourra, à son choix, deux jours par année être absent pour maladie sans qu'il soit tenu de fournir un papier médical pour être rémunéré.
- 16.04 Ces jours ne sont toutefois pas payables si l'employé reçoit une autre indemnité pour un autre jour de congé prévu à la présente convention.
- 16.05 Sous réserve des dispositions de l'article 16.03, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant l'accident ou la maladie de l'employé si ce dernier est en congé de maladie pour trois (3) jours consécutifs et plus ou en cas d'abus.
- 16.06 L'Employeur doit reprendre dans son poste, avec le même horaire de travail s'il existe encore, ou dans un autre poste similaire, selon les droits que lui donne son ancienneté, tout employé qui a dû s'absenter du travail pour raison d'accident ou maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
- 16.07 a) Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme juré, l'Employeur paie l'employé la différence entre ses frais de juré et son salaire normalement gagné.
- b) Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme témoin en rapport avec l'exercice de ses fonctions, celui-ci est payé tout comme s'il était au travail.

- 16.08 1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour l'Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux sous-paragraphes 10) et 11).
2. Pour les fins du paragraphe 1), une employée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.
3. Sous réserve des paragraphes 7) et 8), l'employée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine, mais ne pouvant excéder dix-huit (18) semaines, sauf si à sa demande l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
4. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si l'employée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé maternité après l'accouchement.
5. À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical (aux frais de l'Employeur) établissant qu'elle est en mesure de travailler.
6. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au sous-paragraphe 3) à compter du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
7. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
8. Si une employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de

l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

9. L'employée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, à l'Employeur, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
10. Au moins trois (3) semaines avant son départ, l'employée doit donner, par écrit, à l'Employeur, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

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

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

16. L'Employeur peut exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical (aux frais de l'Employeur) attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
17. À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller l'employée dans son poste en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
18. La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
19. Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
20. Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les employés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
21. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## **ARTICLE 17 UNIFORMES**

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

- six (6) chemises : trois (3) d'été et trois (3) d'hiver;
- trois (3) pantalons;
- une (1) casquette pour les agents, laquelle est remplacée au besoin;
- bottes d'intérieur, sauf aux deux (2) ans pour les employés détenteurs d'un poste régulier à l'extérieur;
- Bottes d'hiver à chaque employé détenteur d'un poste régulier à l'extérieur à tous les deux (2) ans;

L'Employeur fournit à ses employés, à chaque deux (2) ans ou au besoin selon l'Employeur :

- un (1) manteau d'hiver avec capuchon aux employés détenteurs d'un poste régulier à l'extérieur;
- un (1) imperméable aux employés détenteurs d'un poste régulier à l'extérieur;
- tuque noire, pantalon doublé de bonne qualité, gants d'hiver et deux (2) chandails à col roulé pour les employés détenteurs d'un poste régulier à l'extérieur;
- un (1) gilet de laine ou polar;

L'Employeur fournira les vêtements de grossesse aux femmes enceintes.

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

Les vêtements doivent être propres et en bonne condition.

17.02 Les employés peuvent porter des chemises à manches courtes du 15 mai au 15 septembre, sauf en cas d'objection du client.

## **ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES**

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

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

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

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

18.05 Si un employé est convoqué au bureau de l'Employeur pour discuter de sa conduite, il peut, s'il l'exige, être accompagné d'un délégué syndical.

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



- 18.07 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 18.08 Tout rapport disciplinaire sur un employé de l'unité de négociation, transmis par l'Employeur au ministère de la Justice ou à tout autre organisme y découlant, doit être transmis à cet employé et au Syndicat, dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.
- 18.09 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé ne peut être utilisé aux fins de mesures disciplinaires, après une période de douze (12) mois.
- 18.10 Lorsque l'Employeur entend imposer une mesure disciplinaire à un employé, il doit le faire dans les vingt-cinq (25) jours civils des faits ou de la connaissance des faits, dont la preuve incombe à l'Employeur.
- 18.11 Sauf dans le cas où l'enquête concerne une infraction de nature criminelle, la suspension pour fins d'enquête sans solde ne peut excéder trente (30) jours civils. Au-delà de ce délai, l'employé est rémunéré pour les heures normales qu'il manquera.

## **ARTICLE 19 FONDS DE SOLIDARITÉ ET FONDS MÉTALLOS**

- 19.01 En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la loi constituant le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) ci-après appelé « le Fonds », à la *Loi sur les valeurs mobilières* (1982, chapitre 48) et à ses règlements, de même qu'à toute autre loi et règlement en vigueur applicable lorsque le texte de la présente convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.
- 19.02 L'Employeur reconnaît que l'association accréditée, qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 19.03 L'Employeur s'engage à remettre à chaque employé, lors de la première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fourni par le Syndicat concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, document qui contient le formulaire de souscription du Fonds.
- 19.04 Tout employé qui veut souscrire au Fonds de solidarité remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenue à la source sur le salaire, et en le

remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à l'Employeur. La contribution d'un employé doit être d'un minimum de 1,00 \$ par paie et toujours d'un multiple de 1,00 \$.

L'Employeur contribue 0,15 \$ de l'heure payée à l'employé qui contribue au Fonds de solidarité et qui détient le statut de A01 ou A02.

19.05 L'Employeur accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, l'Employeur y consentant par la présente.

19.06 L'Employeur remet les contributions des employés au Fonds de Solidarité au Syndicat en même temps que les cotisations syndicales et indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque employé.

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

#### 19.08 FONDS MÉTALLOS

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

### ARTICLE 20 PRIMES D'ASSURANCES

20.01 L'employeur s'engage à payer soixante-dix cents (0.70\$) de l'heure travaillée par chaque employé en ce qui concerne le régime d'assurance des employés, et ce pour toute la durée de la présente convention collective. L'employé s'engage à payer la différence entre le soixante-dix cents (0.70\$) de l'heure et le coût total de la prime d'assurance et la contribution des employés pourra être modifiée à la demande du syndicat. Ces contributions débutent au moment où le régime d'assurance de la Section locale 1976 entre en vigueur.

### ARTICLE 21 PERMIS D'ABSENCE

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

- 21.02 Toute permission d'absence de plus de trente (30) jours doit être confirmée par écrit à l'employé et au Syndicat.
- 21.03 Pendant la durée de toute permission d'absence, l'employé continue à accumuler son ancienneté.

## **ARTICLE 22 AFFICHAGE D'AVIS**

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

## **ARTICLE 23 PERMIS D'AGENT**

- 23.01 Lorsque le permis d'agent est requis suivant la Loi sur la sécurité privée, l'employé doit s'assurer d'être toujours titulaire d'un permis d'agent de gardiennage, de procéder à son renouvellement à l'intérieur des délais nécessaires et d'acquitter les droits annuels fixés, le tout en conformité avec les dispositions de la *Loi sur la sécurité privée*, L.R.Q., c. S-3.5, et de tout règlement adopté en vertu de cette loi.
- 23.02 Lorsque le permis d'agent d'un salarié est suspendu conformément à la Loi sur la sécurité privée, L.R.Q., c. S-3.5 et de tout règlement adopté en vertu de cette loi, l'employé doit en informer immédiatement l'Employeur. Durant cette période où son permis est suspendu, l'employé est automatiquement en suspension administrative sans solde. Lorsque le permis d'agent d'un employé est révoqué, l'employé est administrativement congédié en application de l'article 11.03 de la convention collective.

## **ARTICLE 24 POURSUITES**

### **24.01 Poursuites**

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

## 24.02 Déplacements

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

## 24.03 Langue de travail

La langue de travail pour fins de communication interne avec l'agence est le français de même que tout ordre ou commandement de l'agence sont donnés en français.

## ARTICLE 25 DURÉE

25.01 La présente convention collective entrera en vigueur 9 avril 2023 et se terminera le 2 mai 2026.

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

25.03 L'Employeur fait imprimer et défraie les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective. Celui-ci s'occupe de même de la publication des livrets d'assurance et en assume les frais. Une copie de ces livrets est remise à chaque employé dans les 45 jours de la signature de la présente convention. 20 copies supplémentaires sont remises au président de l'unité locale pour usage ultérieur.

Malgré ce qui précède, l'Employeur n'a pas à imprimer de copies papier de la convention collective si celle-ci est rendue accessible aux employés via son site internet, par courriel ou tout autre moyen technologique.

De plus, pour les employés ne pouvant avoir un accès électronique à la convention collective, l'Employeur s'engage, sur demande, à leur remettre une copie papier imprimée et ce, sur demande.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dorval ce 9 mars 2023.

Corps canadien des Commissionnaires,  
division du Québec, Inc.

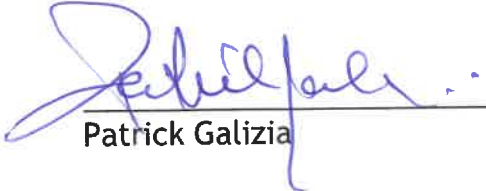
Le syndicat des Métallos,  
Section locale 1976



Annie Pétrin



Satim Boudi



Patrick Galizia



Lise Lachance



Pierre-Richard Joseph



Jean-Yves Couture

**ANNEXE « A »****PRIMES ET SALAIRES**

Titre	2022-10-02 Actuel	2023-04-09 +1,25\$	2024-04-09 3%	2025-04-09 2,8%
Agent	22,27 \$	23,52 \$	24,23 \$	24,91 \$

**PRIME P1 :**

Agent ayant une formation spéciale pour combattre les incendies et qui, à la demande d'un client, est membre de son équipe chargée de combattre les incendies.

Salaire de base plus une prime de 0,30\$ de l'heure.

**PRIME P2 :****Prime d'ancienneté**

Les employés bénéficient d'une prime d'ancienneté établie au dernier dimanche d'octobre de chaque année :

- Un (1) an à deux (2) ans d'ancienneté : + 0,50\$
- Deux (2) ans à trois (3) ans d'ancienneté : + 0,50\$
- Trois (3) ans à quatre (4) ans d'ancienneté : + 0,50\$
- Quatre (4) ans à huit (8) ans d'ancienneté : + 0,50\$
- Huit (8) ans à douze (12) ans d'ancienneté : + 0,50\$
- Douze (12) ans à quatorze (14) ans d'ancienneté : + 0,50\$
- Quatorze (14) ans et plus d'ancienneté : + 0,50\$

Les employés bénéficiant, au moment de la signature, d'une prime plus élevée maintiennent cette prime jusqu'à ce que l'application de l'échelle ci-haut leur permette d'atteindre cette prime.

**PRIME P3 :****Travail à l'extérieur**

Les employés détenant un poste régulier à l'extérieur (CNPV et Mirabel) reçoivent une prime de 0,60\$ de l'heure.

**PRIME P4 :**

- a) Agent détenant une attestation d'avoir suivi un cours de secourisme d'une durée minimale de seize (16) heures ou de R.C.R. et dont le client en fait une exigence d'emploi.

Salaire de base plus une prime de 0,40 \$.

- b) Agent à qui l'on demande d'avoir la formation pour utiliser un défibrillateur cardiaque.  
Salaire de base plus une prime de 0,20 \$

**PRIME P5 :**

**Prime chef d'équipe**

Salaire de base plus une prime de 0,70\$ de l'heure.

**PRIME P6 :**

L'employé requis de détenir la qualification DA ou D qui utilise le véhicule pendant son quart de travail, reçoit une prime de 0,75\$ de l'heure pour l'ensemble du quart.

**PRIME P7 :**

**Responsabilité Mirabel**

Les employés détenant un poste régulier à l'unité de travail de Mirabel reçoivent une prime de responsabilité de 1,70\$ de l'heure.

**PRIME P8 :**

**Responsabilité BAP**

Les employés occupant un poste à l'horaire dans l'unité de travail BAP reçoivent une prime de responsabilité de 2,00\$ de l'heure.

L'obtention de l'AVOP est un prérequis d'emploi pour les employés de l'unité de travail du BAP, Le travail d'évaluateur fait partie des tâches des agents de cette unité de travail. Afin d'assurer une couverture permanente d'évaluateurs disponibles, 40% des employés réguliers devront se qualifier dans les 120 jours de la signature de l'entente ce ratio pourra être ajusté en tout temps par l'employeur. Le travail d'évaluateur sera fait de façon rotative afin que tous les évaluateurs maintiennent leurs connaissances à jour. La formation AVOP sera disponible à tous les agents de l'unité de travail BAP.

La prime P3 n'est pas applicable aux employés du BAP

**PRIME P9 :**

**Responsabilité Formation**

L'employé requis de donner de la formation demander par le client ou l'Employeur pendant son quart de travail, reçoit une prime de 2,00\$ de l'heure pour l'ensemble du quart.

**PRIME P10 :**

**Travail effectué la nuit**

L'employé requis de travailler la nuit soit entre 22h00 et 6h00, reçoit une prime de 1,00\$ de l'heure pour les heures travaillées au cours de cette plage.

**PRIME P11 :**

**Coordonnateur**

L'employé occupant un poste de chef d'équipe et requis de travailler à titre de coordonnateur reçoit une prime de 0,50 \$ de l'heure pour l'ensemble du quart.

Plus d'une prime à la fois peut être applicable.



**ANNEXE « B »**

Liste des arbitres :

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

**ANNEXE « C »**

**STATIONNEMENT**

Dans la mesure où ADM maintient la possibilité pour les employés de stationner dans leur stationnement à un coût raisonnable, l'Employeur s'engage à offrir aux employés un stationnement.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1**

**RELATIVE À L'ANCIENNETÉ**

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


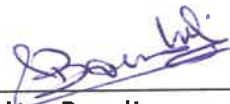
L'ancienneté des employés travaillant aux Aéroports de Montréal (Dorval et Mirabel) est, pour les employés qui y travaillaient avant la signature de la présente convention collective, celle qui s'appliquait aux termes de la convention collective (maîtresse) de 2002 à 2007 pour l'ensemble des employés du Corps canadien des Commissionnaires, division de Montréal, couverts par l'accréditation émise en vertu de la juridiction provinciale et détenue par l'Union des Agents de Sécurité du Québec, Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8922 (F.T.Q.).

Pour les employés qui intégreront ladite unité de négociation (Aéroports de Montréal (Dorval et Mirabel)) après la date de la signature de la présente convention collective, et ce, soit comme employés à temps plein ou à temps partiel, l'ancienneté sera celle prévue à l'article 11.01 de cette convention collective.

**EN FOI DE QUOI**, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants autorisés ce 9 mars 2023.

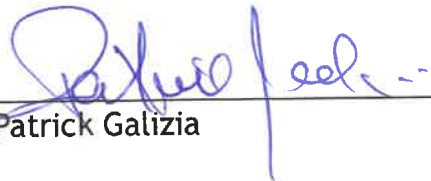
Corps canadien des Commissionnaires,  
division du Québec, Inc.

Le syndicat des Métallos,  
Section locale 1976

Annie Pétrin

Salim Boudi




Patrick Galizia

Lise Lachance



Pierre-Richard Joseph



Jean-Yves Couture

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2**

**RELATIVE À L'ANCIENNETÉ**

Pour les fins d'application des dispositions prévues dans la présente convention collective, les parties conviennent qu'un employé, qui est à l'emploi de Corps Canadien des Commissionnaires, division de Montréal, peut en même temps occuper un poste inclus dans l'unité de négociation couverte par cette convention collective (Aéroports de Montréal : Dorval et Mirabel) et un autre poste inclus dans l'unité de négociation couverte par l'accréditation émise en vertu de la juridiction provinciale et détenue par l'Union des Agents de Sécurité du Québec, Syndicat des Métallos, local 8922 (F.T.Q.)

Dans un tel cas, l'ancienneté accumulée par l'employé au sein de chaque unité est distincte et ne peut être transférée d'une unité à l'autre. Chaque ancienneté est régie par les règles prévues dans la présente convention collective qui lui est applicable selon le cas.

**EN FOI DE QUOI**, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants autorisés ce 9 mars 2023.

Corps canadien des Commissionnaires,  
division du Québec, Inc.

Le syndicat des Métallos,  
Section locale 1976

  
\_\_\_\_\_  
Annie Pétrin

  
\_\_\_\_\_  
Salim Boudi

  
\_\_\_\_\_  
Patrick Galizia

  
\_\_\_\_\_  
Lise Lachance

  
\_\_\_\_\_  
Pierre-Richard Joseph

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Yves Couture

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3**

**ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL**

L'Employeur s'engage suivant un constat de la situation et la tenue d'un CRI (comité de relation industrielle) s'il s'avère que certains équipements de travail sont soit désuets ou en mauvais état ou encore en nombre insuffisant d'aviser son client afin que ces équipements soient réparés, remplacer ou qu'un nombre suffisant d'équipements soit fourni, et ce dans un délai raisonnable.

**EN FOI DE QUOI**, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants autorisés ce 9 mars 2023.

Corps canadien des Commissionnaires,  
division du Québec, Inc.

  
\_\_\_\_\_  
Annie Pétrin

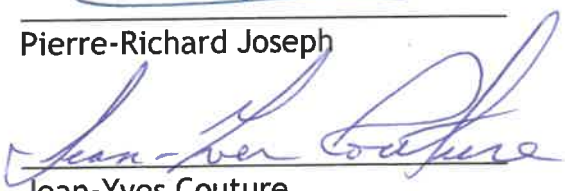
  
\_\_\_\_\_  
Patrick Galizia

Le syndicat des Métallos,  
Section locale 1976

  
\_\_\_\_\_  
Salim Boudi

  
\_\_\_\_\_  
Lise Lachance

  
\_\_\_\_\_  
Pierre-Richard Joseph

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Yves Couture

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4****COMITÉ DE TRAVAIL**

Les parties conviennent de créer un comité de travail et ce, dans les 90 jours de la ratification de la convention collective par le Syndicat afin de traiter notamment des sujets suivants :

- Horaires de travail des A01;
- Les congés et le nombre de congés des A01 (une (1) fin de semaine de congé sur trois (3) fins de semaine);
- Les pauses, les rotations et les relèves;
- La responsabilité quant à la gestion des pauses et repas et concernant la situation opérationnelle.

**EN FOI DE QUOI**, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants autorisés ce 9 mars 2023.

Corps canadien des Commissionnaires,  
division du Québec, Inc.

  
\_\_\_\_\_  
Annie Pétrin  
\_\_\_\_\_  
Patrick Galizia

Le syndicat des Métallos,  
Section locale 1976

  
\_\_\_\_\_  
Salim Boudi  
\_\_\_\_\_  
Lise Lachance  
\_\_\_\_\_  
Pierre-Richard Joseph  
\_\_\_\_\_  
Jean-Yves Couture