

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE**

**ENTRE**

**SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

**CI-APRÈS APPELÉE : LE SYNDICAT**

**ET**

**GARDAWORLD**

**CI-APRÈS APPELÉE : LA COMPAGNIE**

**AÉROPORTS RÉGIONAUX DU QUÉBEC**

<b>BAGOTVILLE</b>	<b>10146-U</b>
<b>VAL D'OR ET ROUYN NORANDA</b>	<b>10237-U</b>
<b>GASPÉ</b>	<b>10235-U</b>
<b>ÎLES-DE-LA-MADELEINE</b>	<b>10234-U</b>
<b>BAIE-COMEAU, SEPT-ÎLES ET MONT-JOLI</b>	<b>10236-U</b>
<b>LOURDES-DE-BLANC-SABLON</b>	<b>10259-U</b>
<b>LA GRANDE RIVIÈRE</b>	<b>10647-U</b>
<b>KUUJUARAPIK</b>	<b>10925-U</b>
<b>CHIBOUGAMAU</b>	<b>10753-U</b>
<b>LA MACAZA</b>	<b>10913-U</b>

**2024 / 2025**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	3
ARTICLE 3	DÉFINITIONS DES TERMES .....	5
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION .....	9
ARTICLE 5	COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE .....	9
ARTICLE 6	DROITS DE LA PERSONNE .....	10
ARTICLE 7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX .....	11
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	14
ARTICLE 9	ARBITRAGE .....	15
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	17
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ .....	20
ARTICLE 12	SALAIRES.....	25
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL .....	27
ARTICLE 14	CONGÉS ANNUELS .....	32
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS.....	34
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX.....	35
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL.....	40
ARTICLE 18	UNIFORMES.....	40
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES.....	41
ARTICLE 20	FONDS DE SOLIDARITÉ.....	42
ARTICLE 21	ASSURANCE COLLECTIVE .....	43
ARTICLE 22	CONGÉ SANS SOLDE .....	44
ARTICLE 23	AFFICHAGE D’AVIS.....	44
ARTICLE 24	DOCUMENTS REQUIS.....	44
ARTICLE 25	COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	44
ARTICLE 26	POURSUITES .....	45
ARTICLE 27	IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION .....	45
ARTICLE 28	DURÉE.....	45
ANNEXE A	.....	47
LETTRE D’ENTENTE # 1 – ACCOMMODEMENT.....		49
LETTRE D’ENTENTE # 2 – FONDS HUMANITAIRE.....		49
LETTRE D’ENTENTE # 3 - RESPECT AU TRAVAIL .....		51
LETTRE D’ENTENTE # 4 – ATTRIBUTION DES HEURES POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....		52
LETTRE D’ENTENTE # 5 – FONDS D’ÉDUCATION .....		52
LETTRE D’ENTENTE # 6 - ASSIGNATION TEMPORAIRE .....		53
LETTRE D’ENTENTE # 7 – YBG – MISE À PIED .....		56
LETTRE D’ENTENTE # 8 - YBG – CONGÉS ANNUELS .....		57
LETTRE D’ENTENTE # 9 – BUREAU D’ARBITRAGE FORMEL ET ACCÉLÉRÉ.....		57
LETTRE D’INTENTION # 10 – SEPT-ÎLES – CONGÉS ANNUELS .....		59
LETTRE D’ENTENTE # 11 – COMITÉ DE TRAVAIL PARITAIRE SUR LES CCS .....		60
LETTRE D’ENTENTE # 12 – ENTENTE 2 % - PÉRIODE D’ESSAI POUR RGX.....		60
LETTRE D’ENTENTE # 13 – SÉLECTION D’HORAIRE RGX – PÉRIODE D’ESSAI .....		63
LETTRE D’ENTENTE # 14 - AFFICHAGES DE POSTES VACANTS & ATTRIBUTIONS EN CASCADE .....		65
LETTRE D’ENTENTE # 16 – JOURS PERSONNELS	67	
LETTRE D’ENTENTE # 17 – POSSIBILITÉ DE REPORTER LE PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS .....		68
LETTRE D’ENTENTE # 18 - YMT – GARANTIE D’HEURES	69	
LETTRE D’ENTENTE # 19 – YBX – INTÉGRATION .....		71
LETTRE D’ENTENTE # 20 – YBX – DIFFICULTÉS TEMPORAIRE AU NIVEAU DES HORAIRES.....		73
LETTRE D’ENTENTE # 21 – KUUJUARAPIK - YGW .....		75
LETTRE D’ENTENTE # 22 – YGL – INTÉGRATION À LA CONVENTION COLLECTIVE RGX .....		77
LETTRE D’ENTENTE # 23 – YTM – INTÉGRATION À LA CONVENTION COLLECTIVE RGX .....		80
LETTRE D’ENTENTE # 24 – LIBÉRATIONS SYNDICALES LORS DES NÉGOCIATIONS.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>	3
LETTRE D’ENTENTE # 26 – CLARIFICATION .....		844
LETTRE D’ENTENTE # 26 – STATUT D’ÉTUDIEN.....		84
LETTRE D’ENTENTE # 27 – PROGRAMME D’ACCOMMODEMENT PRÉ-RETRAITE .....		87

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

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

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.01** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 a)** Le Syndicat reconnaît la Compagnie comme seul agent négociateur des employés syndiqués ou qui le deviendront.
- b)** Cette convention collective s'applique à tous les employés couverts par les certificats d'accréditation suivants : 10146-U (YBG); 10234-U (YGR); 100235-U (YGP); 10236-U (YBC, YZV et YYY); 10237-U (YVO et YUY); 10259-U (YBX); 10647-U (YGL); 10753-U (YMT); 10913-U (YTM); et 10925-U (YGW).
- 2.03** La présente convention s'applique seulement aux employés de la Compagnie qui occupent l'un des postes visés par la présente convention collective et visés par le certificat d'accréditation.
- 2.04 a)** Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation accumule de l'ancienneté pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils et peut revenir à son ancien poste à l'intérieur de ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Toutefois, cette période peut être prolongée de trente (30) jours civils dans l'éventualité où la Compagnie se prévaut de son droit et cette demande doit être faite par écrit au Syndicat, au plus tard la quatre-vingtième (80<sup>e</sup>) journée. Durant cette période, l'employé continue de payer les cotisations syndicales normales; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.
- b)** Il est entendu que l'employé qui revient dans l'unité de négociation après la période de quatre-vingt-dix (90) jours civils, ou cent vingt (120) jours civils si la Compagnie se prévaut de son droit, sera considéré comme un nouvel employé pour les fins d'application de l'ancienneté.
- c)** Nonobstant ce qui précède, l'employé qui obtient un poste temporaire hors de l'unité de négociation en remplacement d'une absence temporaire pourra conserver son ancienneté pour une période d'un (1) an maximum. Cette période pourra être prolongée d'un commun accord. Pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours, l'employé sera couvert par l'assurance collective de l'unité de

négociation et la Compagnie continuera de payer les primes telles que définies à l'article 21. Durant cette période, l'employé continue de payer un montant égal aux cotisations syndicales normales; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.

**d)** Nonobstant ce qui précède, lorsqu'il s'agit d'une promotion suite à la création ou l'ajout de poste temporaire de durée déterminée et à combler hors de l'unité de négociation, l'employé promu temporairement à ce poste pourra conserver son ancienneté pour une période maximale de cent vingt (120) jours civils. Cette période pourra être prolongée d'un commun accord. Pendant un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé sera couvert par l'assurance collective de l'unité de négociation et la Compagnie continuera de payer les primes telles que définies à l'article 21. Durant cette période, l'employé continue de payer un montant égal aux cotisations syndicales normales; cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.

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

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

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

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

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

**2.08** Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce que ni le Syndicat ni ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetages dirigés contre la Compagnie ou provoquant un ralentissement de service.

**2.09** Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions de l'un des postes visés par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, sauf pour porter assistance à l'un de ces postes dans les cas d'urgence ou d'un commun accord, pour fin de formation, pour autant que les employés en formation ne soient pas à l'horaire afin de combler les besoins opérationnels inhérents à l'aéroport couvert par le certificat d'accréditation.

### **ARTICLE 3 DÉFINITIONS DES TERMES**

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

- a)** « Employé en probation » : Désigne tout nouvel employé qui n'a pas complété une période de probation de cent vingt (120) jours civils à compter de sa première journée de travail.
- b)** « Employé à l'essai » : Désigne tout employé qui, suivant son entrée en fonction dans une nouvelle classification, n'a pas complété une période d'essai d'une durée de soixante (60) jours civils. Cette période peut être prolongée par la Compagnie pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires.
- c)** « Employé à temps plein » : Désigne le statut de l'employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et plus par semaine.
- d)** « Employé à temps partiel » : Désigne le statut de l'employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de moins vingt-cinq (25) heures par semaine.
- e)** « Employé occasionnel » : Désigne le statut de l'employé qui effectue des heures disponibles ne pouvant être accomplies par les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Les employés occasionnels doivent donner une disponibilité minimale par semaine d'un jour de fin de semaine, et doivent respecter leur disponibilité.

**f)** « Agent de contrôle (AC) » : Veut dire la personne désignée par Transport Canada et certifiée par l'ACSTA pour effectuer le contrôle des personnes, de leurs effets personnels et de leurs bagages. Elles effectuent notamment les tâches suivantes :

1. Fouille manuelle des passagers;
2. Fouille manuelle des bagages à main;
3. Fouille manuelle des bagages enregistrés;
4. Utilisation du détecteur à main d'objets métalliques;
5. Utilisation du portique de détecteur de métal;
6. Utilisation du système d'inspection radioscopique de bagages à main;
7. Utilisation du système d'inspection radioscopique de bagages enregistrés;
8. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d'explosifs;
9. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d'explosifs des bagages à main;
10. Utilisation du système de détections de traces/vapeur d'explosifs des bagages enregistrés;
11. Utilisation du système de détection d'explosifs des bagages enregistrés;
12. Information aux passagers;
13. Contrôle des laissez-passer;
14. Cueillette des objets abandonnés ou trouvés;
15. Utilisation du système d'inspection radioscopique du courrier;
16. Utilisation de tout autre système d'inspection;
17. Contrôle de véhicule CNP-V; et
18. Toutes autres tâches stipulées par l'ACSTA.

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

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

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

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

- i)** « Agent pré-certification (AP) » : Désigne tout employé en attente pour sa formation d'agent de contrôle pré-embarquement qui a reçu l'autorisation de travailler à certaines positions par la Compagnie et l'ACSTA.
- j)** « Quart de travail » : Le quart de travail est une période d'au maximum huit (8), neuf (9) ou dix (10) heures, sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles l'employé fournit à la Compagnie les services demandés.
- k)** « Conjoint » : Personnes de sexe différent ou de même sexe :
  - qui sont légalement mariés et cohabitent;
  - qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
  - qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- l)** « Grief » : Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- m)** « Lieu de travail » : Désigne le site où l'employé fournit sa prestation normale de travail ou tout autre endroit où l'employé doit se rendre à la demande de la Compagnie pour fournir une prestation de travail effective ou pour recevoir de la formation et examen.
- n)** « Site » : Désigne tous les aéroports visés par l'accréditation qui sont des sites distincts pour les fins d'application et d'interprétation de la convention collective, sauf lorsque spécifiquement mentionné à la convention collective.
- o)** « Changements technologiques » : Signifie l'adoption d'équipements ou de matériels différents par leur nature ou leur mode d'opération de ceux utilisés antérieurement et qui constituent un changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à leur adoption.
- p)** « Commun accord » : Accord entre le président de la section locale ou son représentant autorisé et un représentant autorisé de la Compagnie. La Compagnie doit fournir au Syndicat une confirmation écrite du représentant autorisé pour conclure un commun accord.
- q)** « Accord local » : Accord entre le président de l'unité ou son représentant autorisé et un représentant autorisé de la Compagnie. La Compagnie fournira au Syndicat une confirmation écrite du représentant autorisé avant d'entreprendre un accord local.

- r) « Urgence » : La situation d'urgence est provoquée par un évènement de nature inhabituelle ou exceptionnelle et hors de contrôle au niveau opérationnel. Cette situation nécessite d'agir immédiatement, sans délai avant que des conséquences ne surviennent.
1. Bris de sécurité;
  2. Retards d'avions hors de contrôle;
  3. Panne d'équipement ou d'électricité;
  4. Incendie;
  5. Écrasement d'avion;
  6. Fermeture d'un autre aéroport;
  7. Alerte à la bombe;
  8. Niveau d'alerte;
  9. Présence de dignitaires;
  10. Alerte climatique (avion);
  11. Retards inhabituels dus à une circonstance extraordinaire de la route ou climatique.
- \* Cette liste n'est pas exhaustive, certaines situations d'urgence pourront être ajoutées d'un commun accord entre les deux parties.
- s) « Période de paie » : Constitue une période de deux (2) semaines débutant à 00:01 le vendredi et qui sera maintenue pour la durée de cette entente, à moins d'un commun accord.
- t) « Poste » : Désigne l'ensemble des tâches effectuées par une personne dans le cadre des fonctions déterminées par la Compagnie et l'horaire s'y rattachant.
- u) « Poste vacant » : Désigne le poste, et l'horaire s'y rattachant, déterminé par la Compagnie comme étant inoccupé au sein d'une classification.
- v) « Horaire variable » : Horaire constitué de deux (2) jours ou plus de congés consécutifs fixes et qui ne prévoit pas d'heures de travail fixes.
- w) « Poste temporaire » : Un poste vacant ou nouvellement créé au sein d'une classification et statut qui sera occupé pour une durée maximale de cent vingt (120) jours, pouvant être prorogé d'un commun accord.
- x) « Classification » : Fait référence aux termes suivants : Formateur de contrôle de sécurité (FCS), Coordonnateur de contrôle de sécurité (CCS), Agent de contrôle (AC) et Agent pré-certification (AP).
- y) « Statut » : Employé détenant un horaire de travail à temps plein, temps partiel, occasionnel ou étudiant.
- z) « Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA) » : Mandataire de l'État canadien tel que défini par la *Loi sur l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien*.



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

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

## **ARTICLE 5 COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE**

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

Le Syndicat transmettra à la Compagnie une confirmation écrite desdites cotisations, frais ou autres déductions.

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

## **ARTICLE 6 DROITS DE LA PERSONNE**

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

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

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

Le « harcèlement psychologique » est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité

psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

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

- 7.02** Tous les trois (3) mois, soit au 1<sup>er</sup> février, 1<sup>er</sup> mai, 1<sup>er</sup> août et 1<sup>er</sup> novembre, le Syndicat envoie à la Compagnie une liste des représentants autorisés, des délégués et officiers avec leur coordonnées. De plus, le Syndicat avise la Compagnie par écrit de tout changement à cette liste entre les envois. La Compagnie n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie.

- 7.03** Des congés sans solde seront accordés par la Compagnie aux délégués du Syndicat ou à des employés pour assister aux réunions et aux conférences du Syndicat aux conditions expresses suivantes :
- a) Qu'il y ait eu demande écrite du Syndicat à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux dont on demande le congé, la date, la durée et l'objet du congé;
  - b) Que telle demande ait été faite au moins dix (10) jours civils à l'avance;
  - c) Qu'il n'y ait pas plus de trois (3) employés absents en même temps, d'au maximum un (1) employé par aéroport.
- 7.04** Dans le cas d'un grief, un délégué syndical pourra, sans perte de salaire, durant les heures de travail, soumettre un grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne pourra refuser indûment.
- 7.05** L'employé absent en vertu de l'article 7 continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- 7.06**
- a) L'employé faisant l'objet d'une libération pour activité syndicale sera payé par la Compagnie pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. Les heures de libération pour les rencontres/activités conjointes (par exemple, les CRP, les comités SST, les séances de négociation, le comité de grief, le comité des horaires, etc.) sont assimilées à des heures de travail pour le calcul du temps supplémentaire. En retour, la Compagnie facturera mensuellement au Syndicat le salaire qu'il aurait versé à l'employé. Le Syndicat, sur réception de la facture, remboursera la totalité de la somme due dans les trente (30) jours.
  - b) La Compagnie, sur préavis de dix (10) jours, libère les employés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage et libère un maximum de trois (3) employés pour assister aux séances de négociation en vue du renouvellement de la convention collective.
  - c) Lors de la négociation de la convention collective avec la Compagnie, tous les salaires et avantages seront versés aux employés comme s'ils étaient au travail. Ces heures seront facturées conformément au paragraphe a).
  - d) Les jours de congés utilisés à la négociation pourront être reportés au choix de l'employé sans perte de salaire et d'avantages et, si possible, pendant la même période de paie.
- 7.07**
- a) Sur préavis écrit de quinze (15) jours civils, la Compagnie libère deux (2) employés à la fois pour l'unité d'accréditation appelée à remplir une fonction syndicale. Cet employé cumule son ancienneté pendant son absence et peut reprendre son emploi ou un équivalent sur préavis écrit de trente (30) jours civils.

- b)** Les représentants locaux du Syndicat seront libérés pendant les heures nécessaires pour effectuer des affaires syndicales, pourvu que les opérations le permettent. Ces heures de libération seront payées avec salaire et avantages sociaux. La Compagnie assumera un maximum de huit (8) heures par semaine à ses frais. La balance des heures seront facturées au Syndicat selon l'article 7.06(a).
- c)** La Compagnie accordera huit (8) heures de libération syndicale par six (6) mois, au frais de la Compagnie, pour chaque membre de l'exécutif, pour un maximum de deux (2) membres.
- d)** Les employés, élus ou nommés à un poste syndical à temps plein, où ils sont appelés à représenter les employés membres de la section locale TC 1976 des Métallos qui sont régis par la présente convention collective, conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'en accumuler pendant qu'ils occupent ce poste. Lorsque cet employé revient au service de la Compagnie, il doit retourner à la liste d'ancienneté et au poste auquel il appartenait au moment où le congé sans solde a été accordé, à moins que ce poste ait été aboli ou qu'il soit désormais détenu par un employé ayant plus d'ancienneté. Dans ce cas, l'employé peut exercer son ancienneté pour supplanter un employé plus jeune sur la liste d'ancienneté.
- e)** Les heures sont comptabilisées aux fins d'augmentation salariale et autres avantages liés au cumul d'heures travaillées.

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

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS**

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

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

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

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

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

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

### Étape 3 : Renvoi à l'arbitrage

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

**8.03** « Grief collectif » : Lorsque plusieurs employés ont une plainte écrite ou verbale de même nature, cette plainte peut être soulevée par un écrit commun du Syndicat afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Cet article ne s'applique pas dans les cas de mesures disciplinaires, à moins d'un accord commun entre les parties. Le grief collectif débute à l'Étape 2.

**8.04** Lorsque le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais, le grief est considéré comme abandonné. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision dans les délais prescrits, le grief peut être acheminé à l'étape suivante dans les délais prescrits à partir de la date à laquelle la décision devait être rendue, sauf dispositions contraires de l'article 8.05.

- 8.05** Lorsque que le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais prescrits dans le cas d'une réclamation pour salaire impayé, la réclamation est considérée comme abandonnée. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision au sujet d'une réclamation pour salaire impayé dans les délais prescrits, le salaire réclamé doit être payé. L'application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la convention collective.
- 8.06** Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur et peuvent être prorogés par entente écrite entre les parties.
- 8.07** Le règlement d'un grief ne comporte pas un rappel de salaire pour une période de plus de soixante (60) jours civils précédents la date de la présentation écrite du grief.
- 8.08** Pendant que les griefs sont étudiés et avant que la décision finale ne soit prise, le travail n'est pas arrêté par la Compagnie et/ou par les employés.
- 8.09** Les griefs qui ne sont pas déposés en arbitrage, par l'une ou l'autre des parties, dans les deux (2) ans suivant la date du dépôt du grief à l'Étape 1 seront considérés comme abandonnés.
- 8.10** Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas automatiquement l'annulation de ce grief.
- 8.11** La procédure de grief peut être utilisée par la Compagnie pour toute question concernant l'interprétation, l'application et la présumée violation de cette convention collective. Advenant l'utilisation de ladite procédure de griefs par la Compagnie, les parties seront tenues aux délais et étapes prévus à l'article 8.02.

## **ARTICLE 9            ARBITRAGE**

- 9.01** Si l'une ou l'autre des parties a recours à l'arbitrage, le choix de l'arbitre se fera conjointement entre les parties dans un délai de trente (30) jours, et à défaut d'entente entre les parties, une demande sera soumise via le formulaire de nomination d'un arbitre, prévu à cette fin.
- 9.02** « Pouvoir de l'arbitre » : L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause; il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.
- 9.03** Dans tous les cas de matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

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

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

**9.06** Arbitrage informel et accéléré

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

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

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

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

Les sentences ne doivent créer aucun précédent dont on peut s'autoriser dans une cause future. Sauf si le *Code canadien du travail* l'exige, les sentences rendues dans le cadre du processus accéléré ne doivent pas être citées lors de la présentation d'une autre cause ni déclarées, sauf aux parties. L'énoncé écrit des motifs ne doit être fourni qu'aux parties au grief.

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

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



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

## **ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 10.01** La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés.
- 10.02** La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat afin de promouvoir l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé des employés.
- 10.03** La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer afin que soit respectée la partie II du *Code canadien du travail* concernant l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que les règlements qui peuvent être émis par la Compagnie afin d'assurer des conditions de travail sécuritaires.
- 10.04** La Compagnie fournit les moyens de protection nécessaires déterminés avec le Syndicat. L'employé doit utiliser les moyens de protection fournis par la Compagnie et ceux recommandés par le Comité de santé et sécurité selon les normes établies à l'article 125 de la partie II du *Code canadien du travail*.
- 10.05 a)** Un employé, victime d'un accident de travail, reçoit son salaire complet pour le jour de l'accident. Cet employé est transporté au bureau d'un médecin ou à l'hôpital, aux frais de la Compagnie lorsque nécessaire.
- b)** Lorsque la Compagnie demande à un employé de reconduire cet autre employé, ses frais, incluant les heures perdues, s'il y a lieu, lui seront remboursés lors du paiement de la même période de travail.
- 10.06 a)** La Compagnie verse à l'employé victime d'un accident de travail, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, quatre-vingt-dix pour-cent (90%) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où cet employé aurait normalement travaillé, n'eut été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours civils complets suivant le début de cette incapacité, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- b)** Lorsque l'employé est de retour d'un accident de travail et qu'il doit s'absenter pour des soins médicaux reliés à l'évènement initial, dont les visites chez son médecin ou à l'hôpital, la Compagnie paiera à l'employé les heures perdues. Ceci n'affectera pas les heures accumulées dans sa banque d'heures de maladie.

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

- 10.07 a)** La Compagnie aide l'employé accidenté, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à remplir le formulaire d'avis d'accident à la CNESST. L'employé a soixante-douze (72) heures pour vérifier l'information sur le formulaire avec le Syndicat, avant de le signer. Une copie signée est remise au Syndicat.
- b)** Lors de son retour au travail, l'employé reprend son poste de travail avec le même horaire de travail, s'il existe encore, ou un autre poste similaire selon les droits que lui donne son ancienneté.
- c)** Lorsqu'un employé est en arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou maladie professionnelle avant et durant la période prévue pour ses congés annuels, celui-ci pourra, s'il le désire, choisir une autre période de congé annuel que celle choisie antérieurement, parmi celles qui étaient disponibles lors de la première sélection, après son retour au travail.
- d)** L'employé qui a été victime d'un accident de travail a droit à l'indemnité de congé annuel prévue par la loi.

**10.08** Machine Rayon-X

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

**10.09** Sur présentation de la facture originale, la Compagnie rembourse les frais de vaccination pour la grippe, l'hépatite, et tous autres vaccins exigés pour l'emploi. La Compagnie rembourse ces frais si le vaccin n'est pas offert gratuitement à nos employés, à l'exception de certaines circonstances approuvées par la Compagnie.

**10.10** La Compagnie convient de fournir à chaque site un local où les employés peuvent ranger leurs effets personnels (avec un demi casier pour deux personnes; à l'extérieur du point de contrôle), dans la mesure où les locaux le permettent. Des endroits (pour femmes et pour hommes) seront aménagés pour que les employés puissent se changer. La Compagnie n'est pas responsable des pertes ou des vols.

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

Ce comité a comme fonction de se rencontrer au moins neuf (9) fois par année, tel que défini dans la partie II du *Code canadien du travail*, pour discuter des divers problèmes liés à la santé et à la sécurité et d'assister les employés lors des problématiques SST. Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé par un représentant de la compagnie, approuvé par le comité, et affiché à la vue des

employés. Lors des rencontres, le membre syndiqué du comité sera considéré comme étant au travail et sera rémunéré.

- b) La Compagnie libérera, à ses frais, les membres syndicaux du Comité de santé et sécurité au travail pour deux (2) heures, afin qu'ils puissent se préparer à la rencontre du comité conjoint.
- c) Lorsque la réunion de préparation du comité conjoint tombe durant une journée de congé du membre, celui-ci se verra accorder une indemnité équivalente à deux (2) heures pour son déplacement ou le report de la journée de congé à une date déterminée entre lui et la Compagnie.

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

**10.13** Équipement de sécurité

*Tapis antifatigues*

La Compagnie fournit des tapis antifatigues auprès des machines à rayon X lorsque l'employé travaille en position statique.

*Gants en nitrile*

La Compagnie fournit en tout temps, sur chaque point de fouille, des gants en nitrile de toutes les grandeurs et en quantité suffisante. Ces gants serviront à la fouille des passagers et de leurs bagages.

*Crème antibactérienne*

Les points de fouille sont équipés de crème antibactérienne que les employés pourront utiliser au besoin.

*Trousse de premiers soins*

La Compagnie fournira et maintiendra une trousse de premiers soins dans les points de fouille pour usage personnel.

**10.14** Dans l'éventualité où le gouvernement fédéral ou provincial déclarerait une pandémie, un incident de flambée endémique ou l'état d'urgence à l'échelle du Canada ou de la province, l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat dans les plus brefs délais afin de réviser ensemble la situation et discuter des actions à prendre.

## **ARTICLE 11 ANCIENNETÉ**

### **11.01 a) Ancienneté générale**

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

### **b) Période de probation**

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

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

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

### **c) Période d'essai lors de promotion**

La période d'essai suivant l'entrée en fonction de l'employé dans la nouvelle classification est d'une durée de soixante (60) jours civils. Cette période peut être prolongée par la Compagnie pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires. Dans l'éventualité où la Compagnie prolonge la période d'essai de l'employé, le Syndicat doit être avisé par écrit. Par la suite, la période d'essai peut seulement être prolongée d'un commun accord. À n'importe quel moment à l'intérieur de la période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancien poste.

Note : Tout congé autorisé de plus de quatorze (14) jours civils n'entre pas dans le calcul de la période d'essai.

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

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

- a) Démission;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Absence de l'employé pendant deux (2) jours de travail consécutifs ou plus sans donner d'avis ou sans excuse jugée raisonnable par la Compagnie;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Qualifications;
2. Compétences.

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

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

- e) Lorsqu'une promotion permanente est octroyée alors qu'un employé est en arrêt de travail, celui-ci bénéficie à son retour au travail, d'un délai de quatorze (14) jours civils pour signifier à la Compagnie son intérêt à appliquer sur un poste ayant été attribué lors de son absence à un employé détenant moins d'ancienneté. La Compagnie réattribuera le poste conformément à l'article 11.07 c) et d). Si, un employé est déplacé, il retourne à son poste initial ou à un poste similaire si le poste initial n'existe plus.
- 11.08 a)** « Mise à pied » : Dans tous les cas de mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le groupe des employés concernés est le premier à être mis à pied, à condition que les employés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné. Tout employé à temps plein mis à pied a une priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, employé à l'essai ou employé occasionnel.
- L'employé qui est le plus ancien parmi les employés mis à pied aura la possibilité d'avoir la formation nécessaire pour exercer son droit de déplacer le poste occupé par un employé ayant moins d'ancienneté que lui. Cette formation sera donnée le plus rapidement possible et, lorsque l'employé aura eu sa formation, il pourra à ce moment exercer son droit de déplacement.
- b) Advenant la cessation temporaire des opérations de contrôle pré-embarquement, la Compagnie convient de convoquer le Syndicat afin de regarder la possibilité de transférer les employés les plus anciens à un autre lieu de travail.
- c) Advenant la cessation définitive des opérations de contrôle pré-embarquement à l'un des aéroports couverts par le même certificat d'accréditation, la Compagnie convient de convoquer le Syndicat afin de transférer les employés à temps plein et à temps partiel à l'autre lieu de travail, tout en maintenant son ancienneté générale ainsi que ses bénéfices.
- d) Lors d'un licenciement prévu à l'article 11.12, la Compagnie remettra l'avis au Syndicat.
- 11.09** Sous réserve de circonstances hors de son contrôle, la Compagnie fera parvenir un avis écrit aux employés visés par une mise à pied au moins sept (7) jours civils avant la date prévue de la mise à pied. La Compagnie n'aura pas l'obligation de transmettre un tel avis aux employés occasionnels, à l'essai ou en probation.
- 11.10** « Rappel au travail » : Dans tous les cas de rappel au travail, la Compagnie rappelle l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, étant convenu que l'employé à temps plein a priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, ou employé occasionnel, pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la tâche. Il en est de même pour l'employé à temps partiel et pour la formation prévue à 11.08(a), deuxième paragraphe.

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

- 11.11** Il est de la responsabilité de l'employé de maintenir à jour leurs informations personnelles, incluant son numéro d'assurance sociale, le compte bancaire courant, ainsi que ses coordonnées exactes.
- 11.12 a)** En cas de suppression d'un poste, la Compagnie liée par une convention collective autorisant un employé ainsi devenu surnuméraire à supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui est tenue :
1. soit de donner au Syndicat et à l'employé un préavis de suppression de poste, d'au moins deux semaines, et de placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où l'employé travaille;
  2. soit de verser à l'employé licencié en raison de la suppression du poste deux (2) semaines de salaire au taux régulier pour ce salaire.
- b)** De plus, si l'employé licencié travaille sans interruption depuis au moins douze (12) mois, la Compagnie est tenue de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :
1. deux (2) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;
  2. cinq (5) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal pour l'employé.
- 11.13** À l'expiration du lien d'emploi, un employé peut exiger que la Compagnie lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de la Compagnie. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.
- 11.14** Si la Compagnie a besoin de employés à temps plein, elle fera d'abord appel aux employés à temps plein qui sont en mise à pied, puis aux employés à temps partiel, suivi des employés occasionnels qui désirent un poste régulier, avant de puiser à l'extérieur. La Compagnie pourra consulter le Syndicat qui fournira une liste des employés disponibles.
- 11.15 a)** Les employés à temps plein qui travaillent moins de quarante (40) heures lors d'une semaine donnée et qui font la demande en complétant une feuille de disponibilité, ont priorité sur les employés à temps partiel et les employés occasionnels et doivent respecter leur disponibilité.
- b)** Tous les employés qui le désirent complètent la feuille de disponibilité pour obtenir des heures de travail au-delà de leur horaire de travail. Le Syndicat pourra, sur demande, obtenir les feuilles de disponibilités des employés. Une copie de sa disponibilité sera remise à l'employé qui en fait la demande.



- c) La Compagnie convient de ne pas modifier le texte actuel de la feuille de disponibilité sans avoir obtenu l'accord du Syndicat.

## **ARTICLE 12 SALAIRES**

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

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

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

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

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

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

\* Si applicable

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

- 12.05** Pendant la durée de la convention, la Compagnie paie les salaires et les contributions prévus à l'annexe « A ».
- 12.06** La Compagnie ne peut effectuer une retenue sur le salaire que s'il y est contraint par une loi, par une ordonnance d'un Tribunal, par une convention collective ou s'elle y est autorisée par un écrit de l'employé.
- L'employé peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'il y est contraint par une loi, par une ordonnance d'un tribunal ou lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime supplémentaire de rentes au sens de la *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes* (L.R.Q. chapitre R-17). La Compagnie verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.
- 12.07** Sauf dans les cas de l'application de l'ancienneté, un employé transféré à une autre tâche, à la demande de la Compagnie, est rémunéré au taux le plus élevé de sa tâche habituelle ou de la nouvelle tâche à laquelle il est affecté.
- 12.08** a) Si, lors du versement de la paie d'un employé, la Compagnie commet une erreur de cent vingt de cinq dollars (125 \$) ou plus, celle-ci doit lui fournir une avance nette de soixante-cinq pour-cent (65 %) du montant total dû, et ce dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de l'employé.
- b) Si l'erreur commise par la Compagnie est inférieure à cent-vingt-cinq dollars (125\$), le montant dû sera versé sur la prochaine paie de l'employé.
- c) Si la Compagnie n'effectue pas la correction prévue à l'article 12.08 (a) dans le délai convenu, la Compagnie versera une pénalité minimale de vingt-cinq (25 \$) à l'employé visé.
- 12.09** Si un employé est appelé à travailler à l'extérieur de son lieu normal de travail, ses frais de déplacements, de repas et de séjour seront remboursés par la Compagnie conformément à sa politique en vigueur.
- 12.10** « Travail hors du lieu de travail de l'employé » : L'employé appelé à travailler hors de son lieu de travail habituel recevra une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure en plus des dépenses de repas, de coucher et de transport s'il y a lieu. Lorsque l'employé utilise son automobile pour le déplacement, une prime de kilométrage établit par la consigne du gouvernement fédéral sera versée. Le temps de déplacement sera rémunéré comme des heures de travail et est sujet à l'application de l'article 13.09.
- 12.11** Prime pour les quarts coupés  
Les employés qui travaillent un quart coupé recevront une prime de 0.50\$ pour chaque heure travaillée des quarts coupés.

## **ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL**

- 13.01 a)** Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties, si possible, en jours consécutifs. La semaine de travail commence le vendredi matin à 00 h 01.
- b)** Huit (8) ou dix (10) heures consécutives de travail constituent une journée de travail.
- c)** Toutefois, lors de choix d'horaire ou de modification d'horaire, si soixante-dix pour cent (70%) des employés veulent et acceptent une modification de l'horaire de travail tel que prévu à l'article 170 du *Code canadien du travail*, la Compagnie pourra dépasser huit (8) heures par jour, mais ne pourra dépasser douze (12) heures par jour de travail et une amplitude maximale de seize (16) heures pour effectuer le quart normal de travail.
- 13.02 a)** Le travail exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).
- b)** Tout travail exécuté de façon continue, immédiatement avant ou après un quart de travail d'au minimum huit (8) ou dix (10) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).
- Pour les employés affectés à des quarts de travail de moins de huit (8) heures, le travail exécuté de façon continue au-delà de huit (8) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour-cent (50%).
- c)** Le temps supplémentaire sera attribué par ancienneté en l'offrant d'abord aux employés qui sont déjà sur les lieux de travail, en autant que ce soit un quart de travail de moins de quatre (4) heures. Ensuite, si la Compagnie ne peut combler ses besoins, elle communiquera avec les employés dont le quart de travail débute le plus proche du besoin, selon l'ancienneté. Advenant que la Compagnie ne puisse combler ses besoins, les agents qui sont sur les lieux de travail demeureront en poste par ancienneté inversé.
- d)** Pour un quart de travail de quatre (4) heures et plus, le temps supplémentaire sera attribué par ancienneté parmi les temps plein d'abord, puis par ancienneté parmi les temps partiels. Au début de chaque semaine, la Compagnie recommence la liste d'ancienneté, en commençant par l'employé le plus ancien parmi les temps plein d'abord, puis par ancienneté parmi les temps partiels.
- 13.03 a)** En établissant les horaires de travail pour les employés à temps partiel et pour les employés à temps plein, la Compagnie tiendra compte des préférences des employés concernés tout en respectant l'ancienneté générale. Si un employé change de statut, la date du dernier changement s'appliquera.

- b)** Un employé à temps plein ne pourra travailler plus de six (6) jours consécutifs, qu'ils soient inclus dans une même semaine ou non, à défaut de quoi, il sera payé au taux et demi (1/2) à compter de la septième (7ème) journée.

Lors d'un changement d'horaire choisi ou demandé par l'employé, il n'y aura pas de temps supplémentaire applicable au nombre de jours de travail consécutifs, que ce soit dans la même semaine ou non.

- 13.04 a)** La Compagnie s'efforcera, dans la mesure du possible, de libérer le dimanche les employés à temps plein ayant le plus d'ancienneté. Toutefois, en priorité, la Compagnie s'efforcera de donner un samedi et dimanche de congé à tous les employés à temps plein, au moins une (1) fin de semaine sur trois (3) ou l'équivalent, dans la mesure du possible.

- b)** Les employés auront droit à un minimum de dix (10) heures de repos entre deux (2) quarts de travail. Cependant, en cas de besoin opérationnel les heures de repos manquante seront rémunérées au taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50%).

- c)** S'il devient nécessaire de modifier ou d'établir des horaires, la Compagnie prend l'initiative de contacter le Syndicat pour revoir les besoins en effectifs et élaborer les horaires en question dans les délais raisonnables.

- 13.05 a)** L'employé bénéficie pour le repas d'une période de trente (30) minutes avec paie pour chaque période de travail de cinq (5) heures. Il est entendu que cette période de repas devra être prise par l'employé à une heure convenable.

Un employé qui a été cédulé ou qui a été appelé pour un vol en particulier verra sa période de repas retardée lorsque le vol pour lequel il a été demandé est appelé et que les passagers quittent l'aéroport.

L'employé qui doit rester en poste pour une durée de deux (2) heures et plus au-delà de leur quart habituel recevra une allocation de repas de vingt dollars (20,00\$).

L'employé doit avoir à sa disposition un endroit convenable pour prendre son repas.

- b)** Les employés bénéficieront d'un minimum d'une période de repos de quinze (15) minutes par quart de travail.

- c)** Dans des circonstances exceptionnelles, si un employé ne peut prendre sa période de repos parce qu'il doit demeurer en poste pour des raisons hors de son contrôle durant la période de repos prévue, il recevra une compensation salariale de quinze (15) minutes au taux régulier.

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

- 13.07** Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours chômés et payés tombant un jour où l'employé est normalement cédulé pour travailler sont assimilés à des jours de travail. La Compagnie s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.
- 13.08** La Compagnie affiche au lieu de travail l'horaire de travail des employés, de même que toute modification. Advenant un grief relatif à l'horaire de travail d'un employé, la Compagnie fournit au Syndicat, à sa demande, une copie de l'horaire de travail des employés.
- 13.09** Un employé qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de la Compagnie ou dans le cours normal de son emploi et qui n'a pas de travail disponible ou qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de son salaire effectivement payé, sauf si la majoration pour les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.
- 13.10** Un employé qui se présente à son travail à plus d'une occasion par jour de travail dans le cours normal de son emploi, ou à la demande expresse de la Compagnie, aura droit à au moins quatre (4) heures payées pour chacune des occasions où il se présente ainsi au travail.
- 13.11** La Compagnie ou son représentant accorde des changements de quart de travail et des dons d'heures entre deux (2) employés, le tout sujet aux conditions suivantes:
- a) Que le changement soit demandé selon les modalités prévues à cet effet au moins trois (3) jours à l'avance;
  - b) Que les deux (2) quarts de travail soient prévus à l'intérieur d'une période de quatorze (14) jours consécutifs;
  - c) Que le changement ou le don de quart de travail n'occasionne le paiement d'aucun temps supplémentaire;
  - d) Que le changement ou le don ne nuise pas aux opérations et n'empêche pas l'employé de maintenir ses certifications;
  - e) Que tout débit ou crédit dans le salaire occasionné pour quelque raison que ce soit, (par exemple: retard ou paiement d'un congé férié) soit imputé à l'employé qui effectue réellement le travail;
  - f) Qu'il ne constitue pas un changement régulier de leur horaire de travail;
  - g) Que les congés de maladie soient accordés à l'employé qui a accepté de travailler au poste en conformité avec l'article 16 de la convention collective;
  - h) Pour ce qui est du don d'heures, un employé ne peut accepter qu'un (1) seul quart de travail par semaine ou l'équivalent de dix (10) heures de travail.
- 13.12 a)** Nonobstant l'article 13.02 c), lors du retard d'un vol, l'équipe préposée à la fermeture, soit l'équipe du matin, soit l'équipe du soir, selon le cas, prend la

relève jusqu'à la fin du vol, indépendamment qu'il y ait du temps supplémentaire ou non.

- b)** Dans le cas d'addition de vols, ou surplus de passagers, le travail est offert au volontariat en tenant compte de l'ancienneté parmi les équipes en devoir. Si le nombre d'employés volontaires est insuffisant, les employés les moins anciens demeurent en poste.
- 13.13**
- a)** Lors d'une amélioration technique ou technologique, la Compagnie, de concert avec le Syndicat, s'efforce de permettre à l'employé de s'adapter aux nouvelles exigences de son travail. Les coûts de la formation sont défrayés par la Compagnie. Les employés sont rémunérés pour le temps consacré à la formation, avec un minimum de quatre (4) heures s'il s'agit d'une journée de congé, et ils sont considérés comme étant au travail. La formation est attribuée, dans la mesure du possible, pendant les heures normales de travail prévues à l'horaire de l'employé.
  - b)** Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, la Compagnie doit chercher avec le Syndicat des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.
  - c)** Sauf dans les cas d'urgence, la Compagnie convient de donner au Syndicat un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours, de la mise en place des changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
  - d)** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe c) fournira les renseignements suivants :
    1. la nature des changements technologiques;
    2. la ou les dates auxquelles la Compagnie prévoit effectuer les changements technologiques;
    3. le ou les lieux concernés;
    4. le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d'être touchés par les changements technologiques;
    5. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employés.
- 13.14**
- a)** Lorsqu'un employé effectue une formation ou de re-certification sur les lieux de travail, les heures consacrées à ladite formation ou re-certification sont assimilées à des heures de travail et tout examen écrit sera donné dans un local fermé et adéquat.
  - b)** Si l'employé doit se déplacer à l'extérieur de son lieu de travail, ses frais de déplacement et de repas seront remboursés par la Compagnie, conformément à sa politique en vigueur.

**13.15** Tous les employés qui seront appelés à travailler sur l'EDX, selon leur choix d'horaire, seront formés et certifiés, dans la mesure du possible, par ancienneté. De plus, toute ré-certification, formation et examen seront faits sans perte de rémunération.

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

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

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

**13.18** En établissant les horaires, la Compagnie devrait toujours favoriser les quarts de travail continus, plutôt que les quarts de travail coupés.

## **ARTICLE 14            CONGÉS ANNUELS**

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

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

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

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

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

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



- 14.05 a)** Tous les trois (3) mois, soit au 1<sup>er</sup> février, 1<sup>er</sup> mai, 1<sup>er</sup> août et 1<sup>er</sup> novembre, la Compagnie produit le calendrier de vacances par classification en tenant compte du pourcentage minimum. Les employés choisissent la date de leurs vacances par ordre d'ancienneté de site. Ceux ayant le statut de temps plein font leur choix prioritairement à ceux qui ont le statut de temps partiel. Ceux ayant le statut de temps partiel font leur choix prioritairement à ceux qui ont le statut d'occasionnel.
- b)** La première sélection de vacances pour l'année se fait entre le 15 mars et le 15 avril et la deuxième sélection se fait entre le 15 septembre et le 15 octobre. Les employés qui désirent prendre leurs vacances lors des deux premières semaines de mai doivent signaler leur intérêt au plus tard le 15 mars précédent. La Compagnie accordera ces semaines en tenant compte des disponibilités et de l'ancienneté des employés.
- c)** Les semaines de vacances qui deviennent disponibles suite au départ ou à l'absence d'un employé pourront être réassignées, à la demande d'un employé, selon l'ordre de leur réception par la Compagnie, et ce, si les besoins opérationnels le permettent.
- 14.06 a)** L'employé en accident ou maladie d'une semaine ou plus pourra, s'il le désire, choisir une autre période de congé annuel que celle choisie antérieurement, parmi celles qui étaient disponibles lors de sa première sélection, après son retour au travail. La Compagnie lui versera à ce moment-là son indemnité de vacances.
- b)** Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité ou paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée fois le nombre de semaines dues à l'employé.
- 14.07 a)** Le congé annuel peut être fractionné en deux (2), trois (3) ou quatre (4) périodes d'au minimum une semaine en durée, si l'employé en fait la demande.
- b)** Les employés qui ont droit à au moins trois (3) semaines de congé annuel peuvent choisir de garder une (1) semaine de congé qui serait fractionnable en journée pleine. Les demandes pour utiliser les journées de congé doivent être soumises à la Compagnie par écrit au minimum deux (2) semaines à l'avance. La Compagnie évalue les demandes soumises et informe les employés si elles sont autorisées ou non dans un délai d'une (1) semaine.
- 14.08** Il est interdit à la Compagnie de remplacer le congé visé à l'article 14.02 par une indemnité compensatrice pour les deux premières semaines de congé annuel. L'indemnité compensatrice pourra être versée suite à une entente à cet effet entre l'employé et la Compagnie concernant les semaines de congé annuel subséquentes auxquelles l'employé a droit, tel que défini à l'article 14.02.

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

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

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

**14.11** Les employés qui ont droit à au moins trois (3) semaines de congé annuel peuvent choisir de garder une (1) semaine de congé qui serait fractionnable en journée pleine. Les employés qui désirent se prévaloir de cet article doit aviser la Compagnie de son intention lors de la sélection de vacances. Les demandes pour utiliser les journées de congé doivent être soumises à la Compagnie par écrit au minimum deux (2) semaines à l'avance. La Compagnie évalue les demandes soumises et informe les employés si elles sont autorisées ou non dans un délai d'une (1) semaine.

## **ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS**

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

1. Jour de l'An;
2. Lendemain du jour de l'An;
3. Vendredi saint;
4. Fête de la Reine;
5. Fête nationale du Québec;
6. Confédération;
7. Fête du Travail;
8. Action de grâces;
9. Armistice;
10. Noël;
11. Lendemain de Noël.

Aux fins du présent article, un jour férié débute à 00h01 et se termine à 24h00.

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

Situation des employés	Rémunération des jours fériés	
	s'ils travaillent	s'ils ne travaillent pas
1. Employés à temps plein	Salaire quotidien normal, plus le taux majoré de moitié pour les heures travaillées	Salaire quotidien normal
2. Employés qui n'ont pas	Salaire quotidien normal, plus	Néant

	droit à un salaire pour au moins quinze (15) des trente (30) jours précédant le férié	le taux majoré de moitié pour les heures travaillées	
<b>3.</b>	Nouveaux employés (trente (30) premiers jours)	Taux majoré de moitié pour les heures travaillées	Néant
<b>4.</b>	Employés à temps partiel qui, selon leur horaire, travaillent moins de quinze (15) jours des trente (30) jours précédant le férié	1/20 du salaire gagné au cours des trente (30) jours précédents, plus le taux majoré de moitié pour les heures travaillées	1/20 du salaire gagné au cours des trente (30) jours précédents

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX**

### **16.01 Congé de deuil**

**a)** Advenant le décès d'un membre, ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un employé a droit à cinq (5) jours de congés payés suivant le décès, en autant qu'il s'agit de jours normalement cédulés pour travailler, ce qui exclue les heures additionnelles et les dons d'heures acceptées par l'employé en surplus de son horaire normal. L'employé peut reporter un maximum de deux jours de congés, sans perte de salaire, pour les obsèques si ceux-ci ont lieu à une date ultérieure. Il peut s'absenter pendant une autre journée à cette occasion, mais sans salaire. Par membre de sa famille, on entend : le conjoint, le fils, la fille, le

père, la mère, le frère, la sœur, le grand-père, la grand-mère, le beau-fils, la belle-fille, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère ou la belle-sœur.

b) La Compagnie permettra un congé de sept (7) jours additionnels sans solde lorsque les funérailles ont lieu à plus de sept cent (700 km) kilomètres du lieu de travail normal. La Compagnie pourra appliquer l'article 11.03(c) de la présente convention collective dans l'éventualité où l'absence est non-justifiée. S'il assiste aux funérailles et que celles-ci ont lieu à plus de trois cent (300 km) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci a droit à un jour additionnel sans solde.

c) Ces jours ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances de l'employé ou avec un jour de congé prévu par la présente convention.

d) Congé pour mariage

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

e) Congé de naissance

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

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

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

f) Journées personnelles

**Droit général :** Les employés ont droit à huit (8) journées personnelles par année civile, dont les trois premières sont rémunérées. Les journées personnelles peuvent être prise pour les raisons suivantes :

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

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

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

Mois	Jan.	Fév.	Mar.	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
# JPN	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0

## 16.02 Congé de maladie

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

- maladie ou blessure de l'employé;
- don d'organe ou de tissu de l'employé;
- rendez-vous médical de l'employé pendant les heures de travail; et
- quarantaine de l'employé.

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

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

c) **Nouveaux employés :** Après avoir complété trente (30) jours de service continu, les nouveaux employés ont droit à trois (3) journées de maladie payées et

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

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

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

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

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

Nonobstant ce qui précède cette période pourra être prolongée d'un commun accord pour cause exceptionnelle.

**16.06** Congé pour service de juré ou de témoin

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

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

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

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

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

**16.07** Congé pour violence familiale

- a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés qui sont victimes de violence conjugale et familiale sont parfois confrontés à des situations de violence et / ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent avoir un impact sur leur vie professionnelle et qui peuvent affecter leur présence et performance au travail.
- b) Compte tenu de ce qui précède, la Compagnie convient d'accorder aux victimes de violence conjugale et familiale sans perte d'ancienneté, la participation aux rendez-vous, les procédures judiciaires et toute autre activité connexe. La Compagnie reconnaît que l'employé peut demander ce congé avec un court préavis. Ce congé s'ajoutera aux congés existants et pourra être pris comme jours consécutifs, jours uniques ou fraction de journée. Dans la situation où l'employé se prévaut de la présente clause, que l'employé a épuisé sa banque de maladie, et que ce dernier souhaite faire une demande d'assurance emploi,

l'employeur déploiera les efforts raisonnables pour éviter le délai de carence, le cas échéant.

- c) Les parties reconnaissent que les situations de violence conjugale et familiale sont très sensibles et ne divulgueront des renseignements que sur la base du « besoin de savoir ». À cette fin, la Société Compagnie peut exiger une preuve qui est raisonnable dans les circonstances et cette preuve peut être fournie par un professionnel reconnu.
- d) La Compagnie approuvera, dans la mesure du possible, les demandes raisonnables de l'employée victime de violence familiale conjugale et familiale. Ces demandes seront révisées sur une base régulière afin de valider que les mesures prises soient toujours adaptées à la situation vécue par l'employé.

## **ARTICLE 17 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL**

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

### **17.02** Prolongation du congé

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

## **ARTICLE 18 UNIFORMES**

- 18.01** Le coût actuel de tout uniforme et de l'équipement est à la charge de la Compagnie.
- 18.02** Les employés peuvent porter des chemises à manches courtes, sauf en cas d'objection du client.



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

- 18.03** La Compagnie convient de fournir à chaque site un local où les employés peuvent ranger leurs effets personnels avec un demi-casier pour deux personnes (à l'extérieur du point de fouille). Des endroits (pour femmes et pour hommes) seront aménagés pour que les employés puissent se changer. La Compagnie n'est pas responsable des pertes ou des vols.

## **ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES**

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

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

Nonobstant ce qui précède, dans les cas d'enquêtes pouvant impliquer du harcèlement et/ou de la violence au travail, les demandes de prolongation du délai de vingt et un (21) jours jusqu'à quarante-deux (42) jours ne seront pas refusés sans pouvoir démontrer que l'employeur fait durer inutilement l'enquête. Si la Compagnie désire prolonger ce délai au-delà de quarante-deux (42) jours, les parties se rencontreront pour réviser ce besoin.

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

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

- 19.04** Si un employé est convoqué au bureau de la Compagnie pour des motifs disciplinaires il peut, s'il le désire, être accompagné d'un délégué syndical. L'employé sera avisé du motif de la convocation de la rencontre et pourra, s'il le désire, consulter son délégué avant. À la fin de la rencontre, les deux parties pourront s'échanger les notes manuscrites de la rencontre.

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

- 19.05** Si la Compagnie est obligée par la loi de transmettre au Ministère de la Justice, ou à tout autre organisme en découlant, un rapport disciplinaire sur un employé de l'unité de négociation, le rapport doit aussi être transmis à cet employé et au Syndicat dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.
- 19.06** Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé ne peut être utilisé aux fins de mesures disciplinaires après une période de douze (12) mois, pourvu que l'employé n'ait commis aucune offense similaire pendant ladite période de douze (12) mois. Cette période est automatiquement prolongée de toute absence d'un (1) mois ou plus.
- 19.07** Lorsqu'il s'agit d'un grief relatif à un congédiement, celui-ci peut être déposé directement à l'Étape 2 de la procédure de grief.
- 19.08** Un employé ne peut faire inutilement l'objet d'une suspension pour fin d'enquête, mais, si celle-ci est nécessaire, elle ne doit pas dépasser cinq (5) jours civils. Au-delà de ce délai, l'employé sera rémunéré pour les heures normales qu'il avait manquées.
- Advenant que l'employé est blanchi, les journées de suspension sans salaire sont remboursées.
- 19.09** Il est interdit à la Compagnie d'appliquer toute mesure disciplinaire, discriminatoire ou autre, à une travailleuse au motif qu'elle soit enceinte.
- 19.10** Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un employé.
- 19.11** Les parties conviennent d'accorder priorité aux cas de suspension ou de congédiement dans la préparation des rôles d'arbitrage.

## **ARTICLE 20 FONDS DE SOLIDARITÉ**

- 20.01** En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la loi constituant le Fonds de solidarité des employés du Québec (FTQ), ci-après appelé 'le Fonds', à la *Loi sur les valeurs mobilières* (1982, chapitre 48) et à ses règlements, de même qu'à toute autre loi et règlement en vigueur applicables, lorsque le texte de la présente convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.
- 20.02** La Compagnie reconnaît que l'association accréditée qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 20.03** La Compagnie s'engage à remettre à chaque employé, lors de sa première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fournie par le Syndicat

concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, document qui contient le formulaire de souscription au Fonds.

- 20.04** Tout employé qui veut souscrire au Fonds remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenues à la source sur le salaire, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à la Compagnie. Les employés pourront donner un avis à cet effet au Syndicat le ou avant les 15 octobre et 15 avril pour prendre effet les 1<sup>er</sup> novembre et 1<sup>ers</sup> mai suivants. La contribution d'un employé doit être d'un minimum d'un dollar (1 \$) par paie et toujours d'un multiple d'un dollar (1 \$) et ne peut être modifiée ni annulée pendant les périodes ci-haut mentionnées.
- 20.05** La Compagnie accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué ; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, la Compagnie y consentant par la présente.
- 20.06** La Compagnie remet les contributions des employés au Fonds de solidarité au Syndicat en même temps que les cotisations syndicales et indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque employé.

**ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE**

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

## **ARTICLE 22            CONGÉ SANS SOLDE**

- 22.01**            Un congé sans solde ne dépassant pas trois (3) mois peut être accordé après entente avec la personne désignée par la Compagnie. Advenant des circonstances exceptionnelles, un congé sans solde d'une durée supérieure peut être accordé suivant un commun accord.
- 22.02**            Pendant la durée du congé sans solde, l'employé continue à accumuler son ancienneté.
- 22.03**            Toutes demandes pour un congé sans solde d'au minimum une semaine doivent être soumises par écrit à la Compagnie au minimum trente (30) jours avant la date du début du congé demandé. La Compagnie s'engage à répondre par écrit au plus tard quinze (15) jours avant la date du début du congé demandé. Si la demande de congé sans solde est acceptée par la Compagnie, une copie de l'approbation sera envoyée à la personne responsable des assurances collectives du Syndicat.
- 22.04**            Toutes demandes pour un congé sans solde d'une (1) semaine ou moins doivent être soumises par écrit à la Compagnie au minimum deux (2) semaines avant la date du début du congé demandé. La Compagnie s'engage à répondre au plus tard une (1) semaine après la réception de la demande.

## **ARTICLE 23            AFFICHAGE D'AVIS**

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

## **ARTICLE 24            DOCUMENTS REQUIS**

- 24.01**            La Compagnie remboursera les frais raisonnables encourus pour tout certificat médical requis par l'ACSTA, sur présentation de la facture originale. De plus, la Compagnie remboursera les frais associés au renouvellement de la Carte d'identité pour les zones réglementées (RAIC), sur présentation d'un reçu à cet effet.

## **ARTICLE 25            COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

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

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

**25.03** Le Comité prévu au présent article se réunit une (1) fois par mois, à une date fixée après entente entre les représentants spécifiques désignés à cette fin par les parties.

**25.04** Les membres qui assistent à la réunion prévue à l'article 25.03 pendant leur quart de travail ne subiront aucune perte monétaire et ce, sans possibilité pour la Compagnie de facturer ces coûts à la section locale.

## **ARTICLE 26            POURSUITES**

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

## **ARTICLE 27            IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION**

**27.01** La Compagnie a la responsabilité de faire imprimer, selon les besoins, la présente convention collective et ses mises à jour et s'engage à en assumer le coût.

**27.02** La Compagnie s'engage à traduire la présente convention en anglais. En cas de conflit au sujet d'une différence de sens entre la version française et la version anglaise de toute disposition de la présente convention, la version française prévaut.

**27.03** Le jour de l'embauche de tout nouvel employé, la Compagnie lui remet un dépliant relatif à l'assurance groupe, le régime de retraite et tout autre document qui lui auront été fournis par le Syndicat.

**27.04** La Compagnie fournira, à ses frais, une copie papier de la convention collective à chaque délégué syndical, à chaque membre de l'équipe de gestion et à chaque employé qui en fera la demande. De plus, la Compagnie rendra accessible la convention collective par voie d'adresse électronique à chaque employé.

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

## **ARTICLE 28            DURÉE**

- 28.01** La présente convention prend effet le 1<sup>er</sup> avril 2024 et reste pleinement en vigueur et garde tous ses effets jusqu'au 31 mars 2025.
- 28.02** Il est convenu que l'avis de négociation pour le renouvellement de la convention collective sera donné dans les délais prévus au Code canadien du travail.
- 28.03** La convention continue ensuite à engager les signataires, mois après mois, sauf sur avis écrit remis par l'une des parties de son désir de la réviser, adressée à l'autre partie au plus tard cent vingt (120) jours avant la date d'expiration ou tout autre date d'expiration successive établie mois après mois.
- 28.04** Une fois donné l'avis de négocier collectivement, le Syndicat et la Compagnie doivent, sans tarder, entamer les négociations et les mener avec diligence et de bonne foi, ne négligeant aucun effort raisonnable en vue d'en arriver à une convention collective.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



## ANNEXE A

### Salaire Horaire

SALAIRE HORAIRE DES AC					
Date	Niveau 1	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
	Pré-certification	0-2080 heures	2081-4160 heures	4161-6240 heures	6241 heures et plus
01-04-2024	21,83 \$	24,81 \$	25,32 \$	25,84 \$	26,37 \$

SALAIRE HORAIRE DES CCS (AC N3.4 + 12.5%) ET FCS (AC N3.4 + 15%)		
01-04-2021	29.67 \$	30.32 \$

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

**Note 2 :** Les CCS auront droit à une prime égale à 12.5% du salaire d'un agent niveau 3.4 pour chaque heure travaillée. Les FCS auront droit à une prime égale à 15% du salaire d'un agent niveau 3.4 pour chaque heure travaillée à titre de FCS.

\* Le taux horaire FCS à 15% de taux AC N3.4 est applicable dès la ratification.

**Note 3 :** Les CCS recevront une prime de deux dollars de l'heure (2\$/h) pour effectuer les tâches administratives. La Compagnie versa la prime pour un maximum de deux (2) heures par jour, par site.

### **Assurance Collective**

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

### **REER collectif – Fonds de pension**

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

<b>Compagnie</b>	<b>Employés</b>
4%	4%

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

**Note 2 :** Les contributions doivent être remises au fonds désigné par le syndicat dans les quinze (15) jours du mois où se termine la période de paye. La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat les informations nécessaires à l'administration du fonds. La Compagnie s'engage à informer l'administrateur des embauches, des terminaisons et des retraites.

### **Stationnement**

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



## LETTRE D'ENTENTE # 1 – ACCOMMODEMENT

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

Pour connaître le processus d'accommodement, se référer à la politique en vigueur disponible.

Une fois que la Compagnie a complété l'analyse et rendu sa décision, il en informera l'employé ainsi que le syndicat.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 2 – FONDS HUMANITAIRE**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

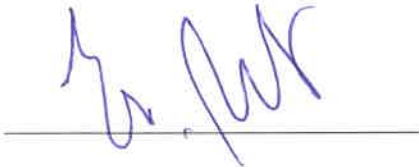
Dans le but de favoriser le développement et l'aide internationale, la Compagnie accepte de déduire le montant de 0,01\$ de l'heure travaillée pour chaque employé de l'unité de négociation pour un maximum de quarante (40) heures par semaine. Ce montant sera remboursé au fonds humanitaire et envoyé au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

**Syndicat des Métallos**  
Bureau national  
234, Eglinton Avenue Est, 7<sup>e</sup> étage  
Toronto, Ontario  
M4P 1K7

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



## LETTRE D'ENTENTE # 3 - RESPECT AU TRAVAIL

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



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

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

- 13.10 a)** La Compagnie attribue les quarts de travail de la façon suivante : d'abord quatre (4) heures obligatoires prévues au PNE pour chaque employé afin de permettre aux membres de l'accréditation de conserver leur certification active et, par la suite, aux agents de contrôle, en tenant compte de leur ancienneté et de leur statut et ce, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) heures par semaine.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 5 – FONDS D'ÉDUCATION**

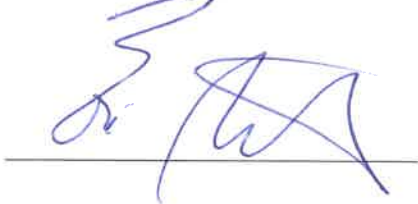
**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials, positioned above a horizontal line.

Syndicat des Métallos - Local TC 1976

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials, positioned above a horizontal line.

## LETTRE D'ENTENTE # 6 - ASSIGNATION TEMPORAIRE

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

- ATTENDU QUE** certains aéroports régionaux manquent parfois d'effectifs afin d'assurer le service de contrôle de sécurité pré-embarquement;
- ATTENDU QUE** certains employés ont manifesté leur intérêt de travailler temporairement dans un autre aéroport que celui où ils effectuent normalement leur prestation de travail;
- ATTENDU QU'IL** est d'intérêt commun d'établir des termes et conditions clairs s'appliquant aux employés appelés à travailler temporairement à un aéroport autre que celui où ils effectuent normalement leur prestation de travail;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

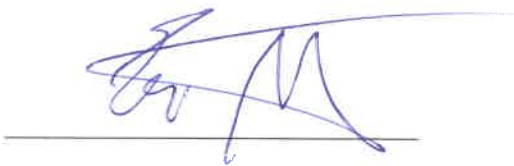
Lorsqu'il y a un manque d'effectifs temporaire à combler dans un des aéroports régionaux suivants : Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Baie-Comeau, Sept-Îles, Mont-Joli, Gaspé, Îles-de-la-Madeleine, Bagotville, Chibougamau et Blanc-Sablon;

1. L'assignation temporaire des employés est faite selon les conditions suivantes :
  - a. La Compagnie détermine les qualifications nécessaires et les besoins opérationnels reliés à l'assignation temporaire;
  - b. La Compagnie respectera une procédure identique à l'article 11.07 de la convention collective des aéroports régionaux concernant la dotation d'un poste vacant ou nouvellement créé;
  - c. Dans des circonstances exceptionnelles, les délais prévus à l'article 11.07 pourront être modifiés d'un commun accord;
  - d. Lors de l'affichage, la Compagnie indique la durée de l'affectation en plus des autres mentions prévues;
  - e. Les candidatures des employés dont l'aéroport d'origine est situé le plus près géographiquement de l'aéroport d'affectation seront considérées prioritairement;
  - f. Sous réserve des disponibilités et des besoins opérationnels, toute candidature d'un employé couvert par le même certificat d'accréditation aura priorité sur les candidatures de employés d'autres aéroports membres de la Section Locale TC 1976 du Syndicat des Métallos à l'un des aéroports ci- haut énumérés;

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 7 – YBG – MISE À PIED**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'article 11.12 est modifié pour les employés de Bagotville, afin de rajouter ce qui suit :

« En cas de mise à pied de plus de six mois, le préavis est de deux (2) semaines si l'employé justifie trois (3) mois à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si l'employé justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si l'employé justifie dix (10) ans de service ou plus. »

2. Dans le cas de mise à pied à l'aéroport de Bagotville, les délégués syndicaux sont considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans leur groupe, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976





**LETTRE D'ENTENTE # 8 - YBG – CONGÉS ANNUELS**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'article 14.05 est modifié pour les employés de l'aéroport de Bagotville de la façon suivante :

« La Compagnie produit le calendrier de vacances par classification en tenant compte du pourcentage minimum. Les employés choisissent la date de leurs vacances par ordre d'ancienneté de site. Ceux ayant le statut de temps plein font leur choix prioritairement à ceux qui ont le statut de temps partiel. Ceux ayant un statut de temps partiel font leur choix prioritairement à ceux qui ont le statut d'occasionnel.

Compte tenu des préférences exprimées, la Compagnie autorise des congés annuels à un minimum d'un (1) employé, à la fois, moins de treize (13) employés. La Compagnie autorise des congés annuels à un minimum de deux (2) employés, à la fois, moins de vingt (20) employés. La Compagnie autorise des congés annuels à un minimum de trois (3) employés, à la fois, pour plus de vingt-un (21) employés.

Il est entendu que l'objectif est d'autoriser le plus d'employés à la fois quand les opérations le permettent. De plus La Compagnie autorise des congés annuels pour plus d'employés que ce qui est prévu ci-dessus, lorsque les heures peuvent être travaillées par d'autres employés disponibles au taux de salaire régulier.

Un employé a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance. À défaut d'avis, la date choisie par l'employé sera considérée acceptée par la Compagnie. »

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 9 – BUREAU D'ARBITRAGE FORMEL ET ACCÉLÉRÉ**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

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

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

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

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

Signé à Montréal ce 20e jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'INTENTION # 10 – SEPT-ÎLES – CONGÉS ANNUELS

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

Lors des séances de négociations visant le renouvellement de la présente convention collective, les parties ont eu des discussions quant au nombre d'employés à l'aéroport de Sept-Îles pouvant bénéficier de leurs congés annuels de façon simultanée.

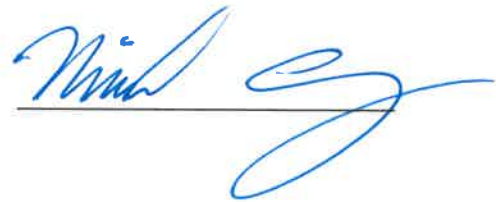
Dans ce cadre, les parties ont convenu que la Compagnie permettra à au moins deux employés de bénéficier de leurs congés annuels de façon simultanée et ce, à n'importe quel moment au courant d'une année, lorsque le nombre d'employés actifs à cet aéroport atteindra dix-huit (18).

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

Garda World Security Screening Inc.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



LETTRE D'ENTENTE # 11 – COMITÉ DE TRAVAIL PARITAIRE SUR LES COORDONNATEURS DE  
CONTRÔLE DE SÉCURITÉ

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

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

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



## **LETTRE D'ENTENTE # 12 – ENTENTE 2 % - PÉRIODE D'ESSAI POUR RGX**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

À titre d'essai et ce, pour la durée de la présente convention collective, tel que stipulé à l'article 28.01, les employés pourront financer une période de congé par un différé salarial de deux pour cent (2 %), ou financer une quatrième semaine de congé annuel, tel que prévu à l'article 14.02(d).

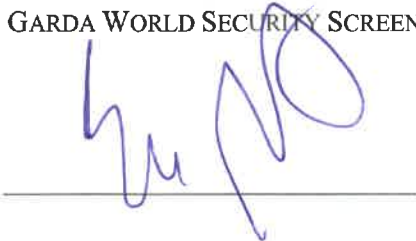
Ce congé sabbatique (2%) est régi par les conditions suivantes:

- a) Le congé sabbatique a pour but de permettre à l'employé de prendre un congé qu'il finance lui-même par un report salarial ou pour financer la quatrième (4<sup>ème</sup>) semaine de vacances prévue au paragraphe (d) de l'article 14.02 de la convention collective.
- b) Les employés pourront commencer à contribuer dès la ratification de cette convention collective.
- c) La période de cotisation est fixe et se déroulera du 1<sup>er</sup> mai au 31 avril de chaque année. L'employé qui désire cotiser doit aviser la compagnie par écrit avant le 15 avril de chaque année.
- d) À l'exception de la semaine prise en 2016, les employés doivent impérativement cotiser pendant une année civile entière afin de se prévaloir d'un tel congé.
- e) La période de congé cumulé doit être prise en continue et elle ne peut être fractionnée.
- f) Aucun congé sabbatique ne pourra excéder une durée de cinq (5) jours.
- g) Les sommes cumulées ne pourront être versées sans la prise d'un congé sabbatique égales aux dites sommes, à l'exception d'une somme cumulée supérieure à une période de congé de cinq (5) jours.
- h) Le choix des périodes de congé se fera lors des deux (2) périodes de choix de vacance officielles.
- i) L'ordre de préséance d'attribution des congés sera le suivant : congé annuel, temps en réserve, congé sabbatique. Les mois de juin, juillet et août de chaque année seront réservés pour les congés annuels.
- j) Les congés sabbatiques seront accordés sur la base du premier arrivé premier servi.

- k) Les congés sabbatiques seront accordés à la seule discrétion de la Compagnie. Si la demande de congé sabbatique d'un employé devait être refusée, la Compagnie fournira une réponse écrite justifiant sa décision.
- l) Si le congé sabbatique est approuvé, il sera sujet aux conditions suivantes:
  - i) Un contrat ne peut être d'une durée inférieure à une année civile;
  - ii) Au cours de cette période, le participant recevra 98 % de son salaire hebdomadaire net;
  - iii) Le taux de déduction demeurera le même au cours de toute la période du contrat;
  - iv) Sur une période de différé d'une (1) année, pour un congé sabbatique d'une durée de cinq (5) jours, l'employé diffèrera 2 % de son salaire net et recevra 98 % de son salaire net.
- m) Les employés sous contrat de congé sabbatique se verront accorder tous les bénéfices de travail normalement consentis aux autres employés, incluant l'accumulation des droits d'ancienneté et de service.
- n) Les congés statutaires qui surviennent à l'intérieur de la période de congé sabbatique ne seront ni compensés ni remboursés par la Compagnie.
- o) Le montant différé étant retenu par la Compagnie par une déduction sur la paie, les déductions de contribution régulières s'appliquent.
- p) Si un employé décide de quitter la Compagnie pendant qu'il est sous contrat au cours de cette entente, le contrat se terminera le jour de sa démission et toutes les contributions retenues lui seront remboursées.
- q) En cas de congédiement ou de décès d'un employé sous contrat, le contrat cesse à cette date et tout montant retenu est remboursé.
- r) Dans les situations régies par les items p) et q), la Compagnie aura trente (30) jours pour procéder au remboursement.
- s) Toutes les sommes non utilisées au 15 avril seront payées au plus tard avec le paiement en mai des vacances annuelles non utilisées.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



## LETTRE D'ENTENTE # 13 – SÉLECTION D'HORAIRE RGX – PÉRIODE D'ESSAI

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

- ATTENDU QUE** les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises en comité paritaire pour discuter des problématiques concernant les horaires pour les aéroports régionaux du Québec;
- ATTENDU QUE** les parties ont eu des discussions concernant les horaires lors des séances de négociations en vue de renouveler la présente convention collective;
- ATTENDU QUE** les parties reconnaissent la nature particulière des horaires pour les aéroports régionaux du Québec.

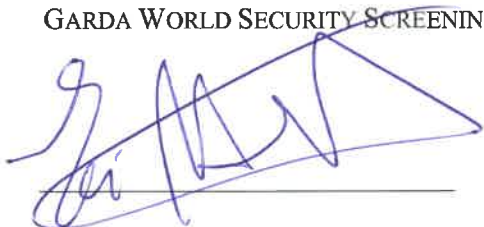
### **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Pour la durée de la cette convention collective, les parties procéderont à des sélections d'horaires (bid);
2. La Compagnie affichera des horaires de travail, généralement deux fois par année (printemps et automne), qu'elle aura établie pour les vols réguliers annuels en fonction :
  - a. des besoins du service;
  - b. des qualifications requises;
  - c. des connaissances d'ordre technique ou d'opération d'équipement requises, ou exigées par l'ACSTA et/ou Transport Canada;
3. Les horaires de travail sont offerts aux employés par ancienneté et qualifications;
4. Les horaires seront affichés au moins sept (7) jours avant la date de la sélection des horaires et ne pourront être mis en application avant un délai d'au moins sept (7) jours suivant cette sélection;
5. La Compagnie pourra avancer ou reculer d'au maximum deux (2) heures les heures de travail d'un ou de plusieurs horaires de travail afin de rencontrer les besoins opérationnels et ce, avec un préavis de quarante-huit (48) heures;

6. Si les heures de travail doivent être avancées ou reculées de plus de deux (2) heures, la Compagnie rencontrera le syndicat afin de revoir les besoins en effectifs et s'entendre sur les modifications à apporter aux horaires;

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976





## **LETTRE D'ENTENTE # 14 - AFFICHAGES DE POSTES VACANTS & ATTRIBUTIONS EN CASCADE**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

- ATTENDU QUE** les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises afin de traiter plusieurs griefs et pour discuter des problématiques concernant l'attribution de postes vacants dans les aéroports du Québec;
- ATTENDU QUE** les parties ont eu des discussions concernant l'affichage et l'attribution de postes vacants permanents et temporaires à durée déterminée et indéterminée lors des séances de négociations en vue de renouveler la présente convention collective;
- ATTENDU QUE** les parties désirent assurer une attribution de postes vacants et une procédure d'affichage efficace;

### **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large 'G' followed by several loops, written over a horizontal line.

Syndicat des Métallos - Local TC 1976

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. G.', written over a horizontal line.

**LETTRE D'ENTENTE # 15 - BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

- ATTENDU QUE** les employés désirent avoir la possibilité de mettre en banque leurs heures de temps supplémentaire travaillées;
- ATTENDU QUE** les employés désirent avoir la possibilité de reporter la paie de leur indemnité de jour férié;
- ATTENDU QUE** la préoccupation principale de la Compagnie concernant les deux points mentionnés ci-dessus est la surcharge administrative;
- ATTENDU QUE** la Compagnie a l'intention d'introduire des supports informatiques qui auraient pour objectif d'automatiser plusieurs transactions et en se faisant alléger la charge administrative;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Une fois que la Compagnie acquière le support informatique permettant d'automatiser la gestion d'une banque de temps supplémentaire et la gestion des demandes pour reporter la paie de leur indemnité de jour férié les parties se rencontreront pour négocier les modalités applicables. La Compagnie s'engage à appliquer le principe dans les trois (3) mois suivant la ratification.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

Syndicat des Métallos - Local TC 1976



## LETTRE D'ENTENTE # 16 – JOURS PERSONNELS

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

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

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 17 – JOURS FÉRIÉS – POSSIBILITÉ DE REPORTER LE PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ DES JOURS FÉRIÉS**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

Les parties se rencontreront dans les trois (3) mois qui suivent la ratification de cette entente pour explorer la faisabilité et, le cas échéant, déterminer les modalités applicables aux deux sujets suivants :

1. Reporter le paiement de l'indemnité de certains jours fériés pour compenser des périodes creuses; et
2. Payer l'indemnité de jours fériés lors de la journée compensatoire.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 18 - YMT – GARANTIE D'HEURES**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

**ATTENDU QUE** Les employés travaillant à l'aéroport de Chibougamau (YMT) bénéficient présentement d'une garantie d'heures;

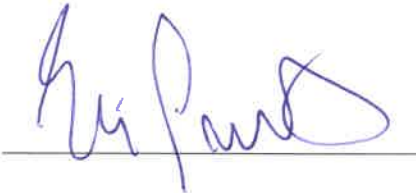
**ATTENDU QUE** Les parties s'entendent d'intégrer les employés de YMT tout en protégeant leurs acquis;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. La Compagnie rémunère les employés de Chibougamau un minimum de trente-six (36) heures par semaine;
2. Advenant des changements opérationnels substantiels rendant l'application de la garantie stipulée ci-dessus problématique, les parties conviennent de se rencontrer et de déterminer les nouvelles modalités applicables;
3. Les employés de YMT seront rémunérés en conformité avec le tableau « Salaire horaire » qui se retrouve à l'annexe A de la convention collective.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



## LETTRE D'ENTENTE # 19 – LOURDES-DE-BLANC-SABLON

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

- ATTENDU QUE** Lourdes-de-Blanc-Sablon est situé dans la Zone nordique prescrite;
- ATTENDU QUE** l'accès au sol à Lourdes-de Blanc-Sablon est extrêmement limité;
- ATTENDU QUE** les parties reconnaissent qu'il y a parfois des modifications aux horaires de vols et besoins opérationnels qui imposent sur les parties des délais raccourcis;
- ATTENDU QUE** les parties ont l'intention d'offrir aux employés actuels un nombre d'heures payées minimales par semaine;

### LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. **Allocation nordique** : Les employés qui travaillent en permanence à l'aéroport de Lourdes-de-Blanc-Sablon recevront une prime d'allocation nordique d'un dollar et de neuf cents (1.09 \$) par heure travaillée; Cette prime sera augmentée comme suit :
  - 01/04/2024 1.23 \$/heure;
2. **Garantie d'heures** : La Compagnie accepte la garantie d'heures suivante, à condition que les employés mentionnés ci-dessous soient disponibles pour travailler :
  - Ada Davis et Jody Etheridge recevront l'équivalent d'un minimum de trente (30) heures d'affilée au cours d'une semaine de travail normale;
  - Au cours d'une semaine de travail normale, tous les autres employés de Blanc-Sablon recevront l'équivalent d'un minimum de vingt-quatre (24) heures au même moment;

La Société s'engage à maintenir cette garantie tant qu'il n'y a pas de modifications substantielles aux exigences opérationnelles;

2. **Allocation annuelle de déplacement** : Les employés de Lourdes-de-Blanc-Sablon bénéficieront d'une allocation de voyage annuelle de mille neuf cent vingt-cinq dollars (1,925.00 \$) afin d'atténuer l'isolement de cette communauté. Cette allocation annuelle recevra les augmentations suivantes :

- 01/04/2024: 2,170.00 \$.

**Flexibilité d'horaire** : Les parties conviennent qu'il peut y avoir des événements qui entraîneront des exigences opérationnelles ponctuelles qui ne permettent pas l'application de la période de repos de 12 heures prévue à l'article 13.04 b) ou des délais d'affichage stipulés dans la Lettre d'entente #13 de la convention collective applicable aux aéroports régionaux du Québec. La Société s'engage à respecter ces articles chaque fois que cela est possible et informera le syndicat et les employés lorsque les exigences opérationnelles imposent une exception temporaire.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976





**LETTRE D'ENTENTE # 20 – LOURDES-DE-BLANC-SABLON – DIFFICULTÉS TEMPORAIRE AU NIVEAU DES HORAIRES**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

- ATTENDU QUE** la Compagnie reconnaît les difficultés au niveau des horaires découlant directement des récentes modifications apportées à la réglementation concernant les vols nolisés;
- ATTENDU QUE** ces difficultés au niveau des horaires se distinguent des modifications d'horaire régulières résultant d'opérations irrégulières à YBX, en particulier pendant les mois d'hiver et de printemps;
- ATTENDU QUE** la Compagnie s'engage à trouver une solution aux difficultés de planification récentes afin de respecter les dispositions relatives aux horaires de la convention collective;
- ATTENDU QUE** de telles solutions peuvent prendre un certain temps à développer et à mettre en œuvre;
- ATTENDU QUE** les parties ont l'intention de conclure le cycle de négociations en cours malgré des difficultés au niveau des horaires récentes concernant le filtrage des vols nolisés;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

Jusqu'à ce qu'une solution aux difficultés au niveau des horaires actuelles liées aux modifications réglementaires soit développée et mise en œuvre, la Compagnie s'efforcera de respecter les directives suivantes :

- a) Communication des horaires :** La Compagnie communiquera les horaires de travail aux employés pour une période de deux (2) semaines avec un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures avant la mise en œuvre dudit horaire. Les jours de congé pendant la période de deux (2) semaines seront fixés, de même que les heures de début de la première semaine. Les heures de début de la deuxième semaine seront déterminées et communiquées aux employés au cours de la première semaine, au moins quarante-huit (48) heures avant leur mise en œuvre;
- b) Modifications aux horaires :** Les modifications aux horaires seront assujetties aux limitations suivantes :

- i. **Quatre (4) heures et plus** : Les modifications aux horaires de quatre (4) heures et moins doivent être communiquées aux employés au moins quarante-huit (48) heures à l'avance;
  - ii. **Moins de quatre (4) heures** : Les modifications aux horaires de moins de quatre (4) heures doivent être communiquées aux employés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance;
- c) **Repos hebdomadaire** : La Compagnie fera son possible pour respecter la période de repos de douze (12) heures entre deux quarts de travail définis dans la convention collective. Lorsque la société ne peut pas respecter la période de repos de douze (12) heures, autant de temps que possible sera accordé entre les quarts de travail.
- d) **Prime de compensation** : Comme compensation pour ne pas être en mesure de respecter les dispositions de la convention collective en matière de repos journalier et de préavis pour la communication et les modifications des horaires, les employés de Lourdes-de-Blanc-Sablon recevront une prime de compensation de deux dollars (2 \$) par heure travaillée;
- e) **Durée** : Cette lettre d'entente ne sera plus en vigueur une fois que la Compagnie aura résolu les difficultés au niveau des horaires actuelles. Une fois que la Compagnie pourra respecter les dispositions de la convention collective relatives à la communication/modification des horaires et des périodes de repos quotidiennes, la prime de compensation ne sera plus payée. Les difficultés au niveau des horaires actuelles mentionnées dans les présentes ne doivent pas être confondues avec les opérations irrégulières inhérentes au site de Lourdes-de-Blanc-Sablon qui existaient avant les modifications réglementaires entrées en vigueur à la fin de juillet 2015;

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



## LETTRE D'ENTENTE # 21 – KUJJUARAPIK - YGW

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

- ATTENDU QUE** les parties reconnaissent toutes les dispositions négociées pour les différentes accréditations couvertes par le document intitulé « Convention collective – Aéroports régionaux du Québec », tout en conservant les dispositions des droits acquis des travailleurs de YGW;
- ATTENDU QUE** l'intention des parties est de s'assurer que cette intégration est effectuée en temps opportun, avec un impact négatif minimal sur ces employés;
- ATTENDU QUE** les quatre (4) employés travaillant actuellement à l'aéroport de Kuujuarapik reçoivent un salaire annuel et travaillent 5 à 6 jours par semaine;
- ATTENDU QUE** l'accès terrestre à Kuujuarapik est extrêmement limité;

### **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. L'article 3.01 de la convention collective relative à la définition des termes ajoutera : « Employé salarié régulier » réfère au statut d'un employé qui a un revenu annuel établi et qui travaille selon un horaire de 5 à 6 jours de travail par semaine, pour un maximum de 8 heures par jour et un maximum de 40 heures par semaine.
2. L'article 13.02 de la convention collective relative aux heures de travail serait remplacé par: La semaine de travail standard comprend un maximum de 8 heures par jour et une semaine de travail de 5 à 6 jours de travail par semaine pour un maximum de 40 heures.
3. Les paragraphes a) et b) de l'article 14.02 ne s'appliqueront pas et le paragraphe c) de l'article 14.02 sera modifié pour ce qui suit:

Qualification :	Moins de quatre (4) ans de service continu.
Congé:	Trois (3) semaines, dont au maximum deux (2) qui peuvent être consécutives.
Indemnité :	6 % des gains.
4. L'annexe A de la convention collective prévoit les augmentations de salaire prévue dans l'accord. Alors que les employés travaillant actuellement à l'aéroport de Kuujuarapik reçoivent un salaire annuel, les augmentations seront alignées sur le pourcentage et les dates prescrites.

Annual Salaries			
Date	Employé en probation (premier 120 jours civils)	Agent de contrôle	Coordinateur au contrôle de sécurité
01-04-2024	76 004,26 \$	77 691,25 \$	90 639,80 \$

5. Allocation de déplacement annuelle : Les employés de Kuujjuarapik bénéficieront d'une allocation de déplacement annuelle de deux mille cinq cent dollars (2 500 \$) afin d'atténuer l'isolement de cette communauté. Cette allocation sera payée en un seul versement au cours du mois de janvier de chaque année. À la fin de leur période de probation, les nouveaux employés recevront une allocation de voyage annuelle proportionnelle au nombre de mois complets qu'il reste dans l'année civile en cours.

Toutes les autres dispositions de la convention collective des aéroports régionaux du Québec s'appliqueront à compter de la date de ratification du présent accord.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 22 – YGL – INTÉGRATION À LA CONVENTION COLLECTIVE DES  
AÉROPORTS RÉGIONAUX DU QUÉBEC**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

- ATTENDU QUE** Les employés effectuent soit des horaires de travail rotatifs sur appel, soit des horaires non rotatifs sur appel;
- ATTENDU QUE** Les employés de l'aéroport de La Grande Rivière (YGL) ont droit à un minimum d'heures garanties qui varie selon le type d'horaire travaillé;
- ATTENDU QUE** Les parties reconnaissent l'ensemble des dispositions négociées pour les différentes accréditations couvertes par le document intitulé « convention collective des aéroports régionaux du Québec », tout en protégeant les acquis des employés de YGL;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. « Horaire de travail rotatif sur appel » : signifie un horaire de travail à temps plein composé d'un cycle de rotation consistant de 21 jours travaillés suivi de 21 jours de congé. Durant les 21 jours travaillés, les quarts varient ou alternent selon les besoins opérationnels et les employés doivent être disponible 24 heures par jour, 7 jours par semaine.
2. « Horaire de travail non rotatif » : signifie un horaire de travail à temps plein pour lequel les employés doivent être disponibles 24 heures par jour, 7 jours par semaine.
3. La Compagnie verse aux employés travaillant un horaire rotatif sur appel un minimum de vingt-huit (28) heures au taux régulier par semaine, autant pour les semaines travaillées que pour les semaines de congé, à l'exception de journées de deuil, de maladies ou d'urgences familiales. Les heures travaillées en surplus de vingt-huit (28) seront rémunérées selon les dispositions de la convention collective.
4. La Compagnie verse aux employés travaillant un horaire de travail non rotatif sur appel un minimum de quarante (40) heures au taux régulier par semaine, à l'exception de journées de deuil, de maladies ou d'urgences familiales. Les heures travaillées en surplus de quarante (40) heures seront rémunérées selon les dispositions de la convention collective.
5. Une journée de maladie, d'urgence familiale, ou de deuil équivaut à quatre (4) heures pour les employés sur un horaire de travail rotatif et équivaut huit (8) heures pour les employés sur un horaire de travail non rotatif.

6. Pour les employés travaillant un horaire de travail rotatif, les articles 13.09, 13.10, et 13.13 de la convention collective s'appliquent strictement lorsque l'employé est appelé à travailler durant ses semaines de congé régulières, ou après avoir travaillé le nombre d'heures garanti. Pour les employés travaillant un horaire de travail non rotatif, les articles mentionnés ci-dessus s'appliquent seulement après que l'employé ait travaillé le nombre d'heures garanti.
7. Au niveau salarial, les employés seront rémunérés selon le salaire horaire prévu dans le tableau ci-dessous :

SALAIRE HORAIRE DES AC					
Date	Niveau 1	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
	Pré-certification	0-2080 heures	2081-4160 heures	4161-6240 heures	6241 heures et plus
01-04-2024	18,38 \$	20,91 \$	21,28 \$	21,77 \$	22,20 \$

SALAIRE HORAIRE DES CCS (AC N3.4 + 12.5%) ET FCS (AC N3.4 + 15%) *		
01-04-2024	24.97 \$	25.53 \$

\* La prime FCS à 15% est seulement applicable à partir de la ratification de ce renouvellement de la convention collective

8. Les employés continueront de bénéficier de la prime d'éloignement de 12,732.16 \$ par année qui sera augmentée de la façon suivante :
- 01/04/2024      14 390,80 \$
9. De plus les employés bénéficient d'une allocation pour billet d'avion de 1,435,00\$ par année. Les nouveaux employés qui complètent leur période de probation avec succès recevront une allocation au prorata pour l'année en cours, en fonction de leur date d'embauche.
10. En remplacement de l'article 13.11 de la convention, les employés sont permis de faire des échanges de semaines complètes lorsqu'ils ont des horaires de travail en rotatif sur appel, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- a. L'échange ne doit pas encourir plus de quatre (4) semaines consécutives sans que l'employé ne travaille;
  - b. Les employés doivent s'assurer de travailler un minimum de seize (16) heures par mois ainsi que tout autres critères prédéterminés afin de maintenir leurs certifications.

11. Les employés qui travaillent un horaire de travail rotatif sur appel pourront prendre leurs congés annuels soit durant leurs semaines de congés régulières, soit durant leurs semaines de travail régulières, selon les conditions suivantes :
  - a. Les employés peuvent prendre un maximum d'une semaine de congé à la fois durant leurs semaines de travail régulières pour un maximum de quatre (4) semaines consécutives sans travailler;
  - b. Les employés doivent s'assurer de travailler un minimum de seize (16) heures par mois ainsi que tout autres critères prédéterminés afin de maintenir leurs certifications;
  - c. L'article 14.03 est remplacé par le suivant : « L'indemnité de vacances est versée en surplus de la paie régulière de l'employé. »
12. Si un employé travaillant un horaire de travail rotatif prend une semaine de congé durant une semaine de travail régulière, cette semaine de travail sera offerte aux employés sur rotation qui sont en congés régulier et l'employé qui accepte de travailler cette semaine sera payé au taux majoré de cinquante pourcent (50%).
13. Les employés travaillant un horaire rotatif sur appel recevront une banque de trente-deux (32) heures par année civil (du 1 janvier au 31 décembre) et les employés travaillant un horaire non rotatif en recevront soixante-quatre (64) pour la même période. Au moins une heure de cette banque sera gardée au cas où l'employé tomberait en arrêt de maladie à long terme. Les nouveaux employés recevront une banque proportionnelle au nombre de mois complets qu'il reste dans l'année.
14. L'application de la lettre d'entente #6 pour la priorité des assignations temporaires à l'aéroport de La Grande Rivière aux autres sites couverts par cette convention ne s'appliquerait pas aux assignations à YGL. L'employeur peut offrir ses assignations aux employés de l'aéroport de son choix, basé sur la disponibilité d'agents et les coûts associés aux assignations.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 23 – YTM – INTÉGRATION À LA CONVENTION COLLECTIVE DES  
AÉROPORTS RÉGIONAUX DU QUÉBEC**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

**ATTENDU QUE** Les employés travaillent sur une base saisonnière à l'aéroport international de Mont-Tremblant (YTM);

**ATTENDU QUE** Les parties reconnaissent l'ensemble des dispositions négociées pour les différentes accréditations couvertes par le document intitulé « convention collective des aéroports régionaux du Québec », tout en protégeant les acquis des travailleurs de YTM;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

**1. Article 3.01 – Définition du statut**

« Travailleurs saisonniers réguliers » : Désigne le statut des travailleurs à YTM qui ont complétés leur période de probation et sont appelés à travailler un nombre d'heures qui varie selon la saison, mais qui couvre l'ensemble des heures requises pour tous les vols de la semaine.

**2. Article 11.10 – Rappel au travail**

Ajouter le texte suivant à la fin de l'article actuel de la convention collective :

Lors de la reprise des opérations de l'aéroport, la Compagnie s'engage à aviser les travailleurs au moins trois (3) semaines avant le retour au travail prévue. Ce rappel sera effectué en conformité avec la procédure prévue à cet article.

Lors du retour au travail suivant une reprise saisonnière des activités, la Compagnie s'assure que les travailleurs reçoivent la formation adéquate de rafraichissement selon les normes établies par l'ACSTA afin de se familiariser avec les procédures nouvelles de d'usage.

**3. Article 13.02 c) et d) – Temps supplémentaire**

Ces paragraphes sont amendés pour lire, « Tout temps supplémentaire sera offert par ordre d'ancienneté »



**4. Article 13.05 a) – Période de repos entre quarts de travail**

Ajouter le texte suivant à la fin de l'article actuel de la convention collective :

Advenant que de manière exceptionnelle la Compagnie ne puisse respecter le temps de repos minimal prévu entre les quarts de travail, elle initiera une rencontre avec le Syndicat afin d'étudier la possibilité d'un horaire alternatif et s'engage à maximiser le temps de repos possible entre ces quarts.

**5. Garantie d'heures**

À l'exclusion de la période de fermeture entre les saisons d'opération, les parties conviennent que les travailleurs sont payés un minimum de seize (16) heures par semaine.

**6. Article 14 - Congés Annuels**

Seuls les articles 14.02 et 14.09 s'appliquent aux travailleurs de YTM. Les sommes cumulées pour les congés annuels par les travailleurs de YTM durant les saisons d'opérations sont versées aux travailleurs, séparément de la paie régulière, suivant la fin de chaque saison d'opération.

**7. Article 15 – Congés chômés et payés**

Durant la saison d'été, l'indemnité versée pour les jours fériés sera égale à quatre (4) heures et elle sera égale à huit (8) heures durant la saison d'hiver.

**8. Annexe A – Prime de rétention**

La Compagnie va maintenir la prime de rétention de 260,00\$/semaine pour les périodes entre les saisons d'opération. Ce montant est payé en deux versements égaux aux travailleurs qui reviennent à chaque nouvelle saison d'opération, lors de la première et de la deuxième paie de la nouvelle saison.

## 9. LOU#7 – Assignment Temporaire

Les parties conviennent d'ajouter l'aéroport de Mont-Tremblant à la liste des aéroports couverts par cette lettre d'entente.

Les parties conviennent que des travailleurs de l'aéroport de Montréal peuvent assurer temporairement les services de contrôle pré-embarquement à l'aéroport de Mont-Tremblant, une telle situation ne constitue pas une violation des modalités de la convention collective.

De plus, lors des périodes de fermeture, les travailleurs de l'aéroport de Mont-Tremblant pourront signifier leur intérêt pour une affectation temporaire à d'autres aéroports et pourront être considérés prioritairement en autant que ceci ne rajoute pas des frais de déplacement normalement déboursés.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 24 – LIBÉRATIONS SYNDICALES LORS DES NÉGOCIATIONS**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 25 – CLARIFICATION CONCERNANT LES HEURES DE TRAVAIL POUR LES 25 HEURES ET PLUS**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

Pour les paragraphes c) et d) de l'article 3.01 de la convention collective pour les aéroports régionaux du Québec, nous avons modifié le nombre d'heures qui distingue les employés à temps partiel et à temps plein (modifié de 24 à 25 heures).

L'objectif de cette modification était de pouvoir céduer les employés à temps partiel pour une heure de plus par semaine. L'objectif n'était pas de modifier le statut des employés à temps plein actuels dans nos aéroports régionaux qui travaillent des heures limitées.

Cette lettre confirme que les employés ayant un statut de temps plein dans les aéroports régionaux que les statuts demeurent inchangés en raison de la modification ci-haut mentionnée à la convention collective.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976



## **LETTRE D'ENTENTE # 26– STATUT D'ÉTUDIANT**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

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

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

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

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

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.

Syndicat des Métallos - Local TC 1976



**LETTRE D'ENTENTE # 27 – PROGRAMME D'ACCOMMODEMENT PRÉ-RETRAITE**

**ENTRE: GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.**

**ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

**CONSIDÉRANT QUE :** Les parties désirent offrir autant de flexibilité que possible pour les employés de 60 ans et plus pour autant que ces demandes ne posent pas de problématiques opérationnelles;

**LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT**

1. L'employé peut se prévaloir du programme de la Régie des Rentes du Québec et pourra faire la demande d'avoir un horaire réduit si son ancienneté le permet.
2. La demande se fait par écrit, au plus tard 1 mois avant la sélection d'horaires.
3. L'employé peut demander une réduction d'une journée par semaine, en indiquant les journées qu'il privilégie, ce qui ne veut pas dire qu'il aura ce qu'il a demandé. Le choix sera fait selon les besoins opérationnels.
4. Le statut et les avantages sociaux seront maintenus selon le contrat en vigueur.
5. Les horaires seront attribués selon la convention collective.
6. Les attentes au niveau de la performance globale demeurent les mêmes.
7. La demande doit être faite par écrit et remise aux services des ressources humaines

Approbaton : L'acceptation de la demande est conditionnelle aux besoins opérationnels. Advenant que le besoin change, l'entente serait temporairement annulée, le temps que le besoin opérationnel soit atteint.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de mars 2024

GARDA WORLD SECURITY SCREENING INC.



Syndicat des Métallos - Local TC 1976







Liste de STAS RÉGIONAUX - 30 Janvier 2024

NOM	PRÉNOM	STATUT F-P-O	ADMISSIBILITÉ/ DATE EMBAUCHE/ ANCIENNETÉ	ADRESSE	VILLE	PROVINCE	CODE POSTAL	AÉROPORT	Symbole de l'aéroport
Bélangier	Mélanie	F	2011-09-22	32, rue Lapierre	Pointe-Lebel	QC	G0H 1N0	Baie-Comeau	YBC
Pelchat	Manon	F	2017-09-29	305, rue Grenier	Pointe-Lebel	QC	G0H 1N0	Baie-Comeau	YBC
Fournier	Michèle	F	2015-11-23	6762 Chemin des Chutes	La Baie	QC	G7B 3N8	Bagotville	YBG
Ruchtejn	Adriana	F	2009-03-16	2764, rue Davy	Jonquière	QC	G7S 2G2	Bagotville	YBG
Simard	Hélène	F	2014-09-15	330,rue Courtois	Chicoutimi	QC	G7J 2H6	Bagotville	YBG
Simard	Sylvie	F	2013-05-06	1833, rue Bergeron	Jonquière	QC	G7X 3G3	Bagotville	YBG
Tremblay	Mario	F	2003-03-12	3203, ch. Du Plateau Nord	La Baie	QC	G7B 0H1	Bagotville	YBG
Van Den Heuvel	Chantal	F	2012-03-15	248,rue Lajeunesse	Chicoutimi	QC	G7G 2T6	Bagotville	YBG
Fradette	Nicolas	F	2023-07-22	3660, rue du Roi-Georges	Jonquière	QC	G7X 1T8	Bagotville	YBG
Beaudoin	Julia	F	2022-05-31	1051, boul. Dr. Camille Marcoux - P.O. Box 253	Québec	QC	G0G 1W0	Blanc-Sablon	YBX
Buckle	Jenna	F	2017-04-14	8, rue Blais P.O.Box 452	Lourdes-de-Blanc-Sablon	QC	G0G 1W0	Blanc-Sablon	YBX
Davis	Ada G.	F	2004-05-17	P.O. Box 246, 6 Main Road	L'Anse au Loup	NL	A0K 3L0	Blanc-Sablon	YBX
Etheridge	Jody	F	2008-07-07	101, boul. Docteur-Camille-Marcoux (B.P. 194)	Lourdes-de-Blanc-Sablon	QC	G0G 1W0	Blanc-Sablon	YBX
Letemplier	Troy	F	2011-02-19	2, ch. du Labrador - C.P. 707	Lourdes-de-Blanc-Sablon	QC	G0G 1C0	Blanc-Sablon	YBX
Berri	Farida	F	2021-06-11	68, rue Beaulieu - C.P. 353	Radisson	QC	J0Y 2X0	La Grande Rivière	YGL
Gagnon	Robert	F	2021-06-11	68, rue Beaulieu - C.P. 353	Radisson	QC	J0Y 2X0	La Grande Rivière	YGL
Illaqua	Kate	F	2015-09-09	P.O. Box 54	Radisson	QC	J0Y 2X0	La Grande Rivière	YGL
Lacasse	Guillaume	F	2018-10-30	11, rue Evain - C.P. 245	Radisson	QC	J0Y 2X0	La Grande Rivière	YGL
Ladry	Yan	F	2006-10-11	42B, rue Iberville CP 81	Radisson	QC	J0Y 2X0	La Grande Rivière	YGL
Rouleau	Francis	F	2006-10-21	21 Rue Iberville - C.P. 97	Radisson	QC	J0Y 2X1	La Grande Rivière	YGL
Walsh	Andre	F	2013-09-12	21 Rue Iberville - C.P. 97	Radisson	QC	J0Y 2X0	La Grande Rivière	YGL
Blais	Nancy	F	2014-02-17	984, rang 2,	Cap d'Espoir	QC	G0C 1G0	Gaspé	YGP
Dérasp	Fabien	F	2022-03-08	373 Montée de Rivière-Morris - App. 2	Gaspé	QC	G4X 5P7	Gaspé	YGP
Leblanc	Sandra	F	2013-02-27	94 Côte Bellevue	Gaspé	QC	G4X 1J2	Gaspé	YGP
Matte	Richard	F	2011-09-21	616 C, Boul. Douglas - C.P. 127	Gaspé	QC	G4X 1H0	Gaspé	YGP
Morin	Jean-Pierre	F	2011-09-21	48 Rue Chrétien	Gaspé	QC	G4X 1E2	Gaspé	YGP
Synnott	Dave	F	2019-02-14	213 Rue Guignon	Gaspé	QC	G4X 1L5	Gaspé	YGP
Gauthier	Danick	F	2023-08-17	263, boul. de Gaspé	Gaspé	QC	G4X 1A5	Gaspé	YGP
Aubé	Françoise	F	2011-09-21	122 Ch. de l'Aéroport	Havre-aux-Maisons	QC	G4T 5L2	Îles-de-la-Madeleine	YGR

Boudreau	Marika	F	2011-09-16	130 Ch. Boudreau	Havre-aux-Maisons	QC	G4T 5K6	Îles-de-la-Madeleine	YGR
Doucet	Jeanne- D'Arc	F	2021-07-18	87 Ch. Cormier	L'Étang du Nord	QC	G4T 3S9	Îles-de-la-Madeleine	YGR
Leblanc	Denis	F	2002-12-31	882 Route 199	Havre-aux-Maisons	QC	G4T 5B1	Îles-de-la-Madeleine	YGR
Leblanc	Jocelyne	F	2002-12-31	384 Ch. de la Dune-du-Sud	Havre-aux-Maisons	QC	G4T 5G1	Îles-de-la-Madeleine	YGR
Martinet	Yves	F	2013-01-07	3 Allée du Versan	L'Étang du Nord	QC	G4T 4A2	Îles-de-la-Madeleine	YGR
Boudrias	Claude	P	2023-07-17	774 Ch. Des Caps	Fatima	QC	G4T 2T5	Îles-de-la-Madeleine	YGR
Angatookalook	Alicia	F	2022-07-22	235 Tukimuartuk	Kuujuuarapik	QC	J0M 1G0	Kuujuuarapik	YGW
Dufour-Masty	Jonathan	F	2018-02-20	43 Chisayakw - P.O. 572	Whapmagoostui	QC	J0M 1G0	Kuujuuarapik	YGW
Kawapit	Sonja	F	2016-04-04	96 Rue Meehekin	Whapmagoostui	QC	J0M 1G0	Kuujuuarapik	YGW
Tookalook	Judy	F	2021-10-12	PO BOX 196	Kuujuuarapik	QC	J0M 1G0	Kuujuuarapik	YGW
Fournier-Breault	Manuel	F	2022-04-12	75 1ère Rue	Chapais	QC	G0W 1H0	Chibougamau	YMT
Hervieux	Mélanie	F	2018-10-22	8 8e rue	Chapais	QC	G0W 1H0	Chibougamau	YMT
Lorek	Shawn	F	2011-10-21	1714 Rue Saint-Luc	Chibougamau	QC	G8P 2N5	Chibougamau	YMT
Thibeault	Esther	F	2014-09-22	75, 1ère Rue - C.P. 51	Chapais	QC	G0W 1H2	Chibougamau	YMT
Goulet	Dominique	F	2008-08-03	2037 Rue des Coteaux	Rouyn-Noranda	QC	J9Y 0J7	Rouyn-Noranda	YUY
Legault	Andrée-Ann	F	2013-04-10	896 Boul. Témiscamingue	Rouyn-Noranda	QC	J9Y 0G4	Rouyn-Noranda	YUY
Richard	François	F	2013-04-08	1870 Route des Pionniers	Rouyn-Noranda	QC	J0Z 1K0	Rouyn-Noranda	YUY
Robert	Sonny	F	2005-12-12	127 Av. Richelieu	Rouyn-Noranda	QC	J9X 1L9	Rouyn-Noranda	YUY
Roy	Stéphane	F	2017-04-13	206 Rue Pinder Ouest	Rouyn-Noranda	QC	J9X 2Y4	Rouyn-Noranda	YUY
Corbeil	Alexis	P	2023-09-29	871 1ère Avenue	Val d'Or	QC	J9P 1Y6	Rouyn-Noranda	YUY
Maillée	Ricky	F	2023-09-07	643-A, Rue Lapointe	Rouyn-Noranda	QC	J9X 3W2	Rouyn-Noranda	YUY
Begin	Manon	F	2002-11-25	239 Rue de la Clairière	Val d'Or	QC	J9P 4N7	Val-D'Or	YVO
Gosselin	Jessyca	F	2012-07-31	844 rue Tâché	Val d'Or	QC	J9P 3T3	Val-D'Or	YVO
Morin	Patrick	F	2021-11-08	495 6e Avenue	Val d'Or	QC	G9P 1B2	Val-D'Or	YVO
Leclerc	Marilyne	F	2021-11-12	335 Rue Goulet	Val d'Or	QC	J9P 6B6	Val-D'Or	YVO
Nitonde	David-Louis	F	2013-06-26	917 Av. Abitibi	Val d'Or	QC	J9P 2C4	Val-D'Or	YVO
Dion	Lucie	F	2004-09-03	1180 Rue Maisonneuve	Mont-Joli	QC	G5H 3S9	Mont-Joli	YYY
Durette	Pierrette	F	2002-06-30	139 Ch. Perreault	Sainte-Flavie	QC	G0J 2L0	Mont-Joli	YYY
Ouellet	Chantal	F	2007-10-23	77, rue du Sacré-Coeur	Price	QC	G0J 1Z0	Mont-Joli	YYY
St-Laurent	Stéphane	F	2006-11-30	77, rue du Sacré-Coeur	Price	QC	G0J 1Z0	Mont-Joli	YYY
Bouchard	Josée	F	2005-07-11	28, rue Des Éléans	Sept-îles	QC	G4S 1T6	Sept-îles	YZV
Buckle	Katherine	F	2002-07-08	388, rue Smith	Sept-îles	QC	G4R 3X3	Sept-îles	YZV
Desaulniers	Simon	F	2022-09-27	177 Révillon, app. 3	Sept-îles	QC	G4R 3R3	Sept-îles	YZV
Dumont	Marie-Josée	F	2004-04-18	223, rue Des Grands Ducs	Sept-îles	QC	G4S 2B5	Sept-îles	YZV

Gharbi	Abdelhak	F	2022-03-22	125, rue Papineau	Sept-îles	QC	G4R 4H6	Sept-îles	YZV
Joyal	Chrystine	F	2017-06-05	1340, boul. Laure	Sept-îles	QC	G4S 1C6	Sept-îles	YZV
Kennedy	Claire	F	2004-02-22	30 Maltais, app. 4	Sept-îles	QC	G4R 3H1	Sept-îles	YZV
Labbe	Noelline	F	2019-04-08	2, rue Paul Provencher	Sept-îles	QC	G4R 5L9	Sept-îles	YZV
Leblanc	Éric	F	2017-05-12	34 Fraser	Sept-îles	QC	G4S 1C8	Sept-îles	YZV

