

## ENTENTE DE RECONNAISSANCE VOLONTAIRE

(Montréal - Agents de contrôle pré-embarquement)

ENTRE

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE LA  
MÉTALLURGIE, DU PAPIER ET DE LA FORESTERIE, DU CAOUTCHOUC, DE  
LA FABRICATION, DE L'ÉNERGIE, DES SERVICES ET INDUSTRIES  
CONNEXES. (LE SYNDICAT DES MÉTALLOS)

Ci-après appelé «Les Métallos»

- ET -

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD

Ci-après appelé «Securitas»

Attendu que les Métallos représentent actuellement l'unité de négociation des agents de contrôle pré-embarquement à l'aéroport de Dorval dans la ville de Montréal (l'unité de négociation) ;

Attendu que l'ACSTA a annoncé son intention de procéder à l'attribution de quatre contrats avec quatre fournisseurs de service de contrôle pré-embarquement, chacun couvrant une région englobant plusieurs aéroports (régions) ;

Attendu que Securitas est le fournisseur de service de contrôle pré-embarquement dont la proposition a été acceptée par l'ACSTA pour la région Est du Canada (la région) ;

Attendu qu'en vertu du contrat octroyé par l'ACSTA, Securitas commencera à fournir les services de contrôle pré-embarquement à l'aéroport de Dorval le 1<sup>er</sup> novembre 2011 (la date de début) ;

Attendu que Securitas embauchera et emploiera du personnel de contrôle pré-embarquement de l'unité de négociation pour travailler à l'aéroport de Dorval ;

Attendu que les Métallos et Securitas désirent assurer une transition harmonieuse lors de l'embauche de personnel de l'unité de négociation par Securitas ;

Attendu que Securitas reconnaît volontiers le Syndicat des Métallos comme agent négociateur des agents de contrôle pré-embarquement qu'elle emploie pour travailler à l'aéroport de Dorval ;

Attendu que Securitas et les Métallos se sont entendus sur les dispositions d'une nouvelle convention collective, jointe ici à l'annexe A, entrant en vigueur à la date de début et expirant le 31 mars 2012 ;

Attendu que Securitas et les Métallos s'entendent conjointement que l'exploitation des services par Securitas ne constitue pas une vente d'entreprise ou une succession d'un précédent fournisseur de service de sécurité sous contrat avec l'ACSTA ;

Attendu que Securitas et les Métallos s'entendent mutuellement que Securitas n'est pas responsable ni redevable pour tout fait ou geste qui aurait pu ou pourrait justifier une réclamation, un recours légal de quelque sorte de la part des Métallos avant la date de début. Les Métallos reconnaissent et affirment que Securitas n'a aucune obligation légale en rapport avec des faits et gestes s'étant produits avant la date de début et que toutes réclamations, griefs, recours légal que les Métallos pourraient entretenir à l'encontre de l'ancien fournisseur de service, avant ou après la date de début, ne seront pas transférés ou assumés par Securitas.

#### EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS ET CONDITIONS SUIVANTES :

1. Les présentes dispositions entreront en vigueur une fois que Securitas aura conclu une entente avec l'ACSTA pour fournir des services de contrôle pré-embarquement aux aéroports à l'intérieur de la région (la date d'entente)
2. «date de début» signifie la date où Securitas commence à fournir des services de contrôle pré-embarquement aux aéroports à l'intérieur de la région.
3. Securitas reconnaît volontiers les Métallos comme agent négociateur de l'unité de négociation des agents de contrôle pré-embarquement à l'aéroport de Dorval à Montréal.
4. Les Métallos acceptent de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer une transition harmonieuse des employés représentés, de leur employeur précédent vers Securitas, sans interruption de service de contrôle pré-embarquement.
5. Securitas consent à ne pas initier ou encourager toute contestation de cette Entente de reconnaissance volontaire en vertu du Code canadien du travail (le code). En clair, Securitas s'engage à demeurer neutre dans tout forum ou lieu qui défierait le droit des Métallos de continuer à représenter les employés de toutes unités de

négociation, et qu'elle ne prendrait pas position dans l'éventualité d'un vote de représentation de ces employés.

6. Securitas créditera les employés embauchés de leurs états de service et de leur ancienneté avec leur employeur précédent au 31 octobre 2011.
7. Les Métallos consentent qu'ils n'initieront ni n'encourageront aucune contestation en vertu du code canadien du travail (le code) ou autrement de considérer les opérations de Securitas, tel que couvert par cette entente, comme une vente d'entreprise ou une succession d'un fournisseur de service précédent.
8. Sauf disposition contraire aux paragraphes 5 et 7 ci-dessus, les parties s'engagent à ce que rien dans cette Entente de reconnaissance volontaire ne limite quelques droits que l'une ou l'autre des parties pourraient avoir en vertu du code ou comme partie prenante de la convention collective.
9. Securitas accepte d'embaucher tous les agents de contrôle en poste à la date de début \_\_\_\_\_ pourvu cependant que les agents de contrôle qui n'ont pas complété une période de probation de 90 jours à la date de début soient soumis à une période de probation de 90 jours commençant à la date de début. Securitas se réserve aussi le droit de refuser d'embaucher tout employé qui ne répond pas aux critères de sécurité de Transport Canada ou qui ne peuvent obtenir de carte d'identification pour les zones réglementées (CIZR) ou qui présentent des références d'emploi défavorables.
10. Securitas accepte de ne pas modifier les périodes de congé annuel ni les horaires de travail avant le 31 mars 2012.
11. Securitas et les Métallos conviennent de conclure la convention collective ci-jointe en annexe «A». Cette nouvelle convention collective entrera en vigueur à la date de début et viendra à échéance le 31 mars 2012.
12. Les Métallos et Securitas s'accordent pour demander, si nécessaire, le consentement du CCRI quant à la durée de la convention collective en vigueur de la date de début jusqu'au 31 mars 2012. Si un tel consentement du CCRI ne peut être obtenu, les Métallos et Securitas conviennent que la durée de la convention collective à l'annexe A sera au maximum d'une (1) année à compter de la date de début et viendra à échéance le 31 mars 2012. Cependant, les Métallos et Securitas s'entendent pour entreprendre les négociations concernant tous les autres aspects des conditions de travail contenus dans la convention collective à l'annexe A, sauf et excepté la durée de cette convention, et de réviser son contenu, de sorte que les nouvelles dispositions s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 selon le cas et selon l'accord des parties. Il est entendu qu'aucune grève, ralentissement de travail, ou tout autres actions concertées de la part des employés destinées à restreindre ou limiter le travail, ou tout lockout, ne peut être exercé pendant la durée de cette convention collective.

13. Il est entendu et accepté que Securitas puisse remplacer le titre du poste de Chef de point de contrôle par «Coordonnateur au contrôle de sécurité».

Signé à Montréal ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011

---

Pour les Métallos

---

Pour Securitas

**ANNEXE A**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS**

**Ci-après appelée :**

**LE SYNDICAT**

**ET**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD  
(agents de contrôle pré-embarquement)**

**Ci-après appelée :**

**L'EMPLOYEUR**

**2011/2012**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>RECONNAISSANCE ET JURIDICTION</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>DÉFINITION DES TERMES</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>DROIT DE LA DIRECTION</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>COTISATIONS SYNDICALES ET SÉCURITÉ SYNDICALE</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>DROITS DE LA PERSONNE</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>REPRÉSENTANTS SYNDICAUX</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>PROCÉDURE DE GRIEFS</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>ARBITRAGE</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>ANCIENNETÉ</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>SALAIRES</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>HEURES DE TRAVAIL</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>CONGÉS ANNUELS</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>CONGÉS SOCIAUX</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 17</b>	<b>CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL</b>	<b>35</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>UNIFORMES</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 19</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>FONDS DE SOLIDARITÉ</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>ASSURANCES COLLECTIVES</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>CONGÉ SANS SOLDE</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>AFFICHAGE D'AVIS</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 24</b>		<b>38</b>
<b>ARTICLE 25</b>	<b>COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 26</b>	<b>POURSUITE</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 27</b>	<b>IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 28</b>	<b>DURÉE</b>	<b>40</b>
<b>ANNEXE A (Monétaire)</b>		<b>41</b>
<b>ANNEXE B (liste d'ancienneté)</b>		<b>43</b>

<b>LETTRE D'INTENTION # 1</b>	<b>55</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 1</b>	<b>56</b>
<b>Bassins de employés occasionnels chef de points de contrôle temporaire</b>	<b>56</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2</b>	<b>57</b>
<b>Processus d'arbitrage accéléré</b>	<b>57</b>
<b>Lettre d'entente # 3</b>	<b>58</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 4</b>	<b>59</b>
<b>Affectation en dehors de l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau</b>	<b>59</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 5</b>	<b>60</b>
<b>Rencontre syndicale hebdomadaire</b>	<b>60</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 6</b>	<b>61</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 7</b>	<b>62</b>
<b>Fonds humanitaire</b>	<b>62</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 8</b>	<b>63</b>
<b>(Site de La Macaza)</b>	<b>63</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 9</b>	<b>67</b>
<b>Procédure pour la fouille des personnes</b>	<b>67</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 10</b>	<b>68</b>
<b>Comité Horaire</b>	<b>68</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 11</b>	<b>69</b>
<b>Salle de repas</b>	<b>69</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 12</b>	<b>70</b>
<b>Fonds d'éducation des agents de contrôle</b>	<b>70</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 13</b>	<b>71</b>
<b>Coordonnateurs au contrôle de sécurité</b>	<b>71</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 15</b>	<b>72</b>
<b>Déplacement</b>	<b>72</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 16</b>	<b>74</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 17</b>	<b>76</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 18</b>	<b>77</b>
<b>Liste d'ancienneté - Annexe B</b>	<b>77</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 19</b>	<b>78</b>

## **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 l'employeur 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** L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur des employés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02** a) Le syndicat reconnaît l'employeur comme seul agent négociateur des employés syndiqués ou qui le deviendront.
- b) Cette convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations de travail en date du \_\_\_\_\_ 2011.
- 2.03** La présente convention s'applique seulement aux employés de l'employeur qui appartiennent à l'une ou l'autre des classifications énumérées dans la présente convention 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 l'employeur se prévaut de son droit et cette demande doit être faite, par écrit au syndicat. 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 l'employeur se prévaut de son droit, sera considéré comme un nouvel employé pour les fins d'application de l'ancienneté.
- c) Nonobstant ce qui précède lorsqu'il s'agit d'une position vacante temporaire à combler hors de l'unité de négociation pour un poste de chef de points de contrôle / SDM, absent pour une période temporaire, l'employé promu temporairement à ce poste pourra conserver son ancienneté pour une période d'un (1) an maximum et cette période pourra être prolongée d'un commun



accord pour des circonstances exceptionnelles. 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 temporaire à combler hors de l'unité de négociation, l'employé promu temporairement à ce poste pourra conserver son ancienneté pour une période maximale de quatre-vingt dix (90) jours civils et cette période pourra être prolongée d'un commun accord pour des circonstances exceptionnelles. 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** Aucun employé ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous contrat.
- 2.06** Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur 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 destiné 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, piquetage dirigé contre l'employeur ou ralentissement de service.
- 2.09** Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions d'agent de contrôle au lieu et place d'un agent de contrôle sauf pour porter assistance aux agents de contrôle, dans les cas d'urgence.

## **ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES**

### **3.01 Définition des termes**

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 120 jours civils à compter de sa première journée de travail.
- b) “Employé régulier” : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de plus de vingt-cinq (25) heures par semaine.
- c) “Employé à temps partiel” : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et moins par semaine.
- d) “Employé occasionnel” : Désigne tout employé qui effectue des heures disponibles qui ne peuvent être accomplies par les employés réguliers et les employés à temps partiel;
- e) “Agent de contrôle” : Veut dire la personne désignée par Transport Canada et certifiée par l’ACSTA pour effectuer le contrôle des personnes de leurs effets personnels et de leurs bagages. Elles effectuent notamment les tâches suivantes :
  - 1. Fouille manuelle des passagers;
  - 2. Fouille manuelle des bagages à main;
  - 3. Fouille manuelle des bagages enregistrés;
  - 4. Utilisation du détecteur à main d’objets métalliques;
  - 5. Utilisation du portique de détecteur de métal;
  - 6. Utilisation du système d’inspection radioscopique de bagages à main;
  - 7. Utilisation du système d’inspection radioscopique de bagages enregistrés;
  - 8. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d’explosifs;
  - 9. Utilisation du système de détection de traces/vapeurs d’explosifs des bagages à main;
  - 10. Utilisation du système de détections de traces/vapeur d’explosifs des bagages enregistrés;
  - 11. Utilisation du système de détection d’explosifs des bagages enregistrés;
  - 12. Informations aux passagers;
  - 13. Contrôle des laissez-passer;
  - 14. Cueillette des objets abandonnés ou trouvés;
  - 15. Utilisation du système d’inspection radioscopique du courrier;
  - 16. Utilisation de tout autre système d’inspection;
  - 17. Toutes autres tâches stipulées par l’ACSTA.
- f) “Quart de travail” : Afin de déterminer le statut de l’employé, le quart de travail est une période d’au maximum huit (8) ou (10) heures sans égard aux

interruptions pour les repas, durant lesquelles l'employé fournit à son employeur les services demandés.

g) "Conjoint" : L'homme ou la femme

On entend par conjoint la personne qui est légalement mariée avec vous et qui vit avec vous ou est à votre charge, s'il n'y a pas de conjoint légal admissible, il s'agit d'une personne qui se qualifie comme conjoint en vertu de la définition du paragraphe 2 (1) du *règlement sur l'application de la loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations*, à condition que vous ayez reconnu ouvertement que cette personne, qui peut être de sexe opposé ou de même sexe, était votre conjoint et que vous ayez habité avec elle dans une situation assimilable à une union conjugale pendant :

- au moins un an si vous pouviez tous deux librement contracter mariage ;  
ou
- au moins trois ans si un de vous ne pouvait se marier;

h) "Grief": Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective;

i) "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.

j) "Lieu de travail" : Désigne l'aéroport P.E.T ou tout autre endroit où l'employé doit se rendre à la demande de l'employeur pour fournir une prestation de travail effective ou pour recevoir de la formation et examen;

k) "Changements technologiques" : Signifie la mise en place par l'employeur d'équipement ou matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment et signifie aussi un changement dans les activités de l'employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

l) "Commun accord" : Accord entre le président de la section locale et le représentant de l'employeur;

m) "Accord local" : Accord entre le président de l'unité et le directeur désigné de la compagnie.

n) "Urgence" : La situation d'urgence est provoquée par un événement de nature inhabituelle ou exceptionnelle et hors de contrôle au niveau opérationnel. Cette situation nécessite d'agir immédiatement, sans délai avant que des conséquences ne surviennent Voici les situations qui constituent une urgence;

- Bris de sécurité;
- Retards d'avions hors de contrôle;
- Panne d'équipement ou d'électricité;
- Incendie;
- Écrasement d'avion;
- Fermeture d'un autre aéroport;
- Alerte à la bombe;
- Niveau d'alerte;
- Présence de dignitaires;
- Alerte climatique (avion);
- 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.

#### **ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION**

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

## **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
- 5.03** Selon les directives du syndicat, la compagnie remettra par chèque les sommes ainsi déduites avant le quinzième (15<sup>ième</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 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 le montant total déduit 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 des cotisations syndicales perçues pour chaque employé sur le formulaire d'impôt T4 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, ingérence, restriction ou coercition permise en milieu de travail relativement à la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, le statut matrimonial, le statut familial, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée.

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 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; parole sexuellement dégradante 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.

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.

## **ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

- 7.01** L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous préalable, les représentants autorisés du syndicat, les délégués et officiers du syndicat pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relativement à l'interprétation et/ou l'application de la présente convention.
- 7.02** Les représentants autorisés, les délégués syndicaux et officiers du syndicat sont reconnus par l'employeur comme les représentants officiels des employés auprès des représentants de l'employeur et ceux-ci pourront, sur préavis, visiter les employés sur les lieux de travail pour des sujets syndicaux et avec confirmation du supérieur en devoir.
- 7.03** Le syndicat avise par écrit l'employeur du nom des représentants autorisés, des délégués et officiers. L'employeur n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie.

- 7.04** Des congés sans solde seront accordés par l'employeur aux délégués du syndicat ou à des employés pour assister aux réunions et aux conférences du syndicat aux conditions expresses suivantes :
- a) qu'il y ait eu demande écrite du syndicat à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux 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 quatre (4) absences en même temps.
- 7.05** 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.
- 7.06** L'employé absent en vertu de l'article 7 continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- 7.07**
- a) L'employeur, sur préavis de dix (10) jours civils, libère les employés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage;
  - b) L'employeur, sur préavis de dix (10) jours civils libère un maximum de quatre (4) employés, pour assister aux séances de négociation en vue du renouvellement de la convention.
  - c) Lors de la négociation de la convention collective avec l'employeur, tous les salaires et avantages seront versés aux employés comme s'ils étaient au travail.
  - d) Les jours de congés utilisés à la négociation pourront être reportés au choix de l'employé sans perte de salaire et, si possible, pendant la même période de paie.
  - e) L'employé faisant l'objet d'une libération pour activité syndicale sera payé par l'employeur pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. En retour l'employeur facturera mensuellement au syndicat le salaire qu'il aurait versé à l'employé et le syndicat, sur réception de la facture, remboursera la totalité de la somme due dans les trente (30) jours.
- 7.08**
- a) Sur préavis écrit de quinze (15) jours civils, l'employeur libère deux (2) employés à la fois pour l'unité d'accréditation appelée à remplir une fonction syndicale. Cet employé cumule son ancienneté pendant son

absence et peut reprendre son emploi ou un équivalent sur préavis écrit de trente (30) jours civils.

- b) Le président du syndicat sera libéré pendant un maximum de trente deux (32) heures par semaine pour affaires syndicales. Ces heures de libération seront payées avec salaire et avantages sociaux. Lorsque le président est absent, un autre membre de l'exécutif le remplacera. Le syndicat avisera l'employeur du changement et les mêmes conditions de libération s'appliqueront.
- c) 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.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS**

**8.01** Tout litige relatif à la signification, l'interprétation ou la présumée violation de la présente convention ou tout grief d'un employé qui pense avoir été lésé et qui ne peut obtenir directement une explication satisfaisante après en avoir discuté avec le superviseur compétent sont soumis aux règles de procédure suivantes :

### **Stade 1**

L'employé intéressé et/ou le délégué de la section locale doit présenter le grief écrit au directeur des opérations dans les 28 jours civils suivant la date de l'incident à l'origine du grief. Le directeur des opérations rend sa décision par écrit dans les 28 jours civils suivant la réception du grief. Pendant ce délai, le plaignant, le représentant de la section locale et le directeur des opérations peuvent se réunir pour discuter du grief.

### **Stade 2**

Si le grief n'est pas réglé au stade 1, le président de la section locale peut interjeter appel en écrivant et en donnant la raison de l'appel à l'autorité compétente de la compagnie occupant l'échelon le plus élevé dans les 42 jours civils suivant la réception de la décision rendue au stade 1. Cette autorité rend



sa décision par écrit et en donne les raisons dans les 42 jours civils suivant la réception de l'appel.

“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 au stade 2.

### **Stade 3**

Si le grief n'est pas réglé au stade 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 42 jours civils suivant la réception de la décision rendue au stade 2 ou de la date où cette décision devait être rendue, si elle ne l'a pas encore reçue.

- 8.02** 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 au stade suivant dans les délais prescrit à partir de la date à laquelle la décision devait être rendue, sauf dispositions contraires du paragraphe 8.03.
- 8.03** 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.
- 8.04** Les délais mentionnés dans le présent article peuvent être prorogés moyennant commun accord.
- 8.05** Le règlement d'un grief ne comporte pas un rappel de salaire pour une période de plus de 60 jours civils précédents la date de la présentation écrite du grief.
- 8.06** Pendant que les griefs sont étudiés et avant que la décision finale soit prise, le travail n'est pas arrêté par l'employeur et/ou par les employés.
- 8.07** Les griefs qui ne sont pas déposés en arbitrage, par une ou l'autre des parties, dans les deux (2) ans suivant la date du dépôt du grief au stade 1, seront considérés comme abandonnés.
- 8.08** Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas automatiquement l'annulation de ce grief.

## **ARTICLE 9 ARBITRAGE**

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

- Me Diane Sabourin;
- Me André Rousseau;
- Me Jacques Doré;
- Me Michel Picher;

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

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

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

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

**9.03** Dans tous les cas de matière disciplinaire, le Tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances 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 limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles 8 et 9 sont de rigueur cependant, elles peuvent être prolongées par entente écrite entre les parties.

- 9.06** Un processus d'arbitrage accéléré selon les modalités prévues à la lettre d'entente # 2 sera mis à l'essai pendant la durée de la présente convention collective.

## **ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 10.01** L'employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés.
- 10.02** L'employeur convient de coopérer avec le syndicat afin de promouvoir l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé des employés.
- 10.03** L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer ensemble afin que soit respectée la partie II du Code canadien du travail ainsi que les règlements qui peuvent être émis par l'employeur aux fins d'assurer des conditions de travail sécuritaires.
- 10.04** L'employeur fournit les moyens de protection nécessaires déterminés avec le syndicat. L'employé doit utiliser les moyens de protection fournis par l'employeur.
- 10.05** Un employé, victime d'un accident de travail, reçoit son salaire complet pour le jour de l'accident. Cet employé est transporté au bureau d'un médecin ou à l'hôpital, aux frais de l'employeur lorsque nécessaire.
- 10.06**
- a) L'employeur verse à l'employé, victime d'un accident de travail, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, 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 du 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, l'employeur 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 l'employeur, en sus, si ce temps est remboursé par la CSST.
- 10.07**
- a) L'employeur aide le travailleur accidenté, conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, à remplir la formule

d'avis d'accident à la CSST. L'employé a soixante-douze (72) heures pour vérifier l'information sur la formule, avec le syndicat, avant de la signer. Une copie signée est remise au syndicat.

- b) Lors de son retour au travail, l'employé reprend son emploi s'il existe encore, ou un autre emploi, selon les droits que lui donne son ancienneté.

**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** L'Employeur rembourse les frais de vaccinations pour le vaccin de la grippe et de l'hépatite pour un maximum de quatre-vingt-dix (90) \$ par vaccin.

- 10.10** L'employeur convient de fournir à chaque site un local où les employés peuvent ranger leurs effets personnels avec un (1) demi casier pour deux (2) 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. L'employeur n'est pas responsable des pertes ou des vols.

- 10.11** L'employeur reconnaît la présence d'un comité conjoint de santé et sécurité au travail. Ce comité sera composé de (8) personnes dont trois (3) du syndicat pour l'unité de négociation des agents de contrôle pré-embarquement et un (1) chef de points de contrôle. Ce comité a comme fonction de se rencontrer au moins neuf (9) fois par année tel que défini dans la partie II du Code canadien du travail pour discuter des divers problèmes liés à la santé et à la sécurité, et d'assister les employés. Lors des rencontres, le membre syndiqué du comité sera considéré comme étant au travail et sera rémunéré.

## **ARTICLE 11 ANCIENNETÉ**

- 11.01** a) Ancienneté générale

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

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

- b) Période de probation

L'ancienneté de tout nouvel employé sera reconnue depuis son premier jour de travail pourvu qu'il ait complété cent vingt (120) jours civils.

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 l'employeur met fin à l'emploi de l'employé.
- les employés embauchés après le 1 novembre 2011 ont droit aux congés de maladie qu'après avoir complété la période de probation;

**11.02** Dans le cas où plusieurs employés commenceraient à travailler le même jour, le rang d'ancienneté sera déterminé selon l'ordre suivant :

a) Par un tirage au sort qui sera fait en présence des employés concernés.

**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 du travail pendant deux (2) journées de travail consécutives ou plus sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable par l'employeur;
- d) Défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours civils suivant le rappel;
- e) Lors d'un rappel, refus d'accepter une offre d'emploi dans une occupation régulière;
- f) Absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant vingt-quatre (24) mois civils;
- g) Mise à pied excédant dix-huit (18) mois civils.

**11.04** "Liste d'employé": L'employeur fournit au syndicat, par courrier, au cours du mois de novembre et de mai de chaque année, la liste par ordre alphabétique contenant, pour fins du mouvement de main-d'œuvre, le nom, l'adresse, le code postal, le numéro de téléphone, le code régional et la classification de tous les employés assujettis à cette convention.

L'employeur affiche et transmet au syndicat tous les trois (3) mois, une liste de ses employés indiquant leur ancienneté générale ainsi que leur ancienneté par statut.

Au surplus, un représentant syndical peut en tout temps, après avoir pris rendez-vous avec l'employeur, consulter au bureau de ce dernier la liste d'ancienneté.

**11.05** La liste d'ancienneté peut être corrigée en tout temps sur demande écrite d'un employé à la fois adressée à l'employeur et au syndicat. Si l'employeur et le

syndicat acceptent de corriger la liste d'ancienneté ou si par sentence arbitrale la liste d'ancienneté est corrigée à la demande d'un employé, la correction ne prend effet qu'à compter de la date de l'accord ou de la sentence arbitrale sans que l'employeur n'ait à encourir quelque coût que ce soit comme conséquence immédiate de cette correction.

**11.06** Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, les employés sont regroupés en fonction de trois (3) groupes distincts, à savoir :

- les employés réguliers;
- les employés à temps partiel;
- les employés occasionnels

**\*Note :** L'employé occasionnel n'acquiert pas d'ancienneté et ne peut acquérir le statut de régulier.

**11.07** Lors d'une promotion, d'un poste vacant ou nouvellement créé, l'employeur procédera de la façon suivante :

- a) L'employeur affiche pendant (7) jours civils un avis de poste avec les mentions apparaissant au paragraphe c).
- b) Les employés pourront, pendant cette période, faire connaître leur candidature par écrit à l'employeur.
- c) Lors d'une promotion à l'extérieur de l'unité d'accréditation, l'employeur choisi les critères de sélection. Un comité sera composé d'un membre représentant le directeur des opérations, d'un membre représentant la fonction ressources humaines et d'un représentant du syndicat afin de discuter des candidatures.

L'employeur choisi ultimement le candidat en fonction de ces critères :

- Qualification pour combler ce poste;
- Compétence pour combler ce poste;
- Ancienneté;
- Réussite aux qualifications pré-embauche;
- Examen;
- Entrevue de sélection;
- Tous autres critères jugés pertinents.

Lorsque deux employés ont des qualifications relativement égales l'ancienneté prévaut.

- d) L'employeur a quatorze (14) jours civils à partir de la fin de l'affichage pour choisir le candidat; puis, il affiche le nom et l'ancienneté de l'employé choisi et remet copie de ce avis au syndicat.
- 11.08** a) "Mise à pied" : dans tous les cas de mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté générale (annexe B) est le premier à être mis à pied, à condition que les employés qui demeurent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné.
- b) Advenant la fermeture temporaire d'un département d'un des aéroports, l'employeur 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 fermeture définitive d'un des aéroports couverts par le même certificat d'accréditation, l'employeur convient de convoquer le syndicat afin de transférer les employés réguliers et temps partiels à l'autre lieu de travail tout en maintenant leur ancienneté générale ainsi que leurs bénéfices.
- 11.09** À moins de circonstances incontrôlables, lors de mises à pied, l'employé reçoit un avis écrit d'au moins sept (7) jours civils, un tel avis n'a pas à être transmis à l'employé occasionnel ni l'employé en probation.
- 11.10** "Rappel au travail": dans tous les cas de rappel au travail, l'employeur rappelle l'employé ayant le plus d'ancienneté générale parmi ceux qui sont mis à pied pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la tâche.
- 11.11** Il est de la responsabilité de l'employé d'informer l'employeur et le syndicat de son adresse, son numéro de téléphone, son numéro d'assurance sociale.
- 11.12** L'employeur qui met fin à l'emploi d'un employé autre qu'un employé en probation doit, sauf si l'emploi prend fin par voie de congédiement pour juste cause, donner à l'employé le préavis ou l'indemnité compensatoire prévu au *Code canadien du travail*.
- 11.13** À l'expiration du lien d'emploi, un employé peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.
- 11.14** Si l'employeur a besoin d'employés réguliers, il fera d'abord appel aux employés à temps partiels puis aux employés occasionnels avant de puiser à l'extérieur.
- 11.15** a) Les employés réguliers qui travaillent moins de quarante (40) heures par semaine 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) La feuille de disponibilité doit être présentée au plus tard deux (2) semaines après l'entrée en vigueur des changements d'horaires, commencera le dimanche suivant et demeurera valide pour une période de 6 mois. Toutefois, l'employé pourra modifier sa disponibilité deux (2) fois au cours de la période de six (6) mois.
- c) Tous les employés qui le désirent peuvent remplir la feuille de disponibilité pour obtenir des heures de travail afin de compléter leur semaine de (40) heures et ont l'obligation de respecter leur disponibilité exprimée. 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.
- d) L'employeur 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 des présentes, le salaire est versé à l'employé le jour ouvrable qui précède ce jour.

**12.04** L'employeur 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 l'employeur,
- 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) cumulatif d'heures pour fins d'étape,
- 17) Fonds de pension,
- 18) COLA,
- 19) VRSC.

**12.05** Pendant la durée de la convention, l'employeur paie les salaires et les contributions prévus à l'annexe 'A'.

**12.06** L'employeur 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'il y est autorisé par un écrit de l'employé.

L'employé peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime supplémentaire de rentes au sens de la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q. chapitre R-17). L'employeur 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 l'employeur, est rémunéré au taux le plus élevé de sa tâche habituelle ou de la nouvelle tâche à laquelle il est affecté.

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

b) Advenant une erreur de huit (8) heures et plus de salaire sur la paie, l'alinéa a) s'applique.

c) Advenant une erreur de moins de huit (8) heures de salaire sur la paie, il y aura ajustement sur la prochaine paie.

**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 l'employeur, conformément à sa politique en vigueur.

## 12.10

### 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.
- 13.02** a) Le travail exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).
- b) Tout travail exécuté de façon continue, immédiatement avant ou après un quart de travail de huit (8) ou dix (10) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 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 l'employeur ne peut combler ses besoins, il se servira des feuilles de disponibilité pour attribuer le temps supplémentaire soit par ancienneté parmi les réguliers d'abord, puis, par ancienneté parmi les temps partiels.
- d) Pour un quart de travail de quatre (4) heures et plus, le temps supplémentaire sera attribué selon les feuilles de disponibilité par ancienneté parmi les réguliers d'abord, puis, par ancienneté parmi les temps partiels. Au début de chaque semaine, l'employeur recommence la liste en commençant par l'employé le plus ancien qui est disponible.
- e) Tous les employés qui le désirent peuvent remplir la feuille de disponibilité pour obtenir des heures de travail supplémentaires et ont l'obligation de respecter leur disponibilité exprimée. 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.
- f) La feuille de disponibilité doit être présentée au plus tard deux (2) semaines après l'entrée en vigueur des changements d'horaires, commencera le dimanche suivant et demeurera valide pour une période de six (6) mois. Toutefois, l'employé pourra modifier sa disponibilité deux (2) fois au cours de la période de six (6) mois.

g) Après deux (2) refus sans raison valable, dans les deux (2) mois de la validité de sa feuille de disponibilité, l'employé sera replacé au bas de la liste d'ancienneté, pour le temps supplémentaire, jusqu'à la fin de ladite période.

**13.03** a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, répartie en quatre (4) jours de dix (10) heures ou cinq (5) jours de huit (8) heures.

b) Le calendrier de travail est établie par l'employeur, qui aura toute la latitude requise pour assigner les horaires de travail en fonction :

1. des besoins du service – Besoins du client ACSTA;
2. des qualifications requises;
3. de l'expérience de travail;
4. de la langue;
5. des connaissances d'ordre technique ou d'opération d'équipement requises, ou exigées par ACSTA et/ou Transport Canada.

c) Dans la mesure du possible et en autant que les exigences du service le permettent, l'employeur prendra en compte le choix préférentiel et l'ancienneté de l'employé, dans l'établissement de son horaire de travail.

d) Un employé régulier ne pourra travailler, à la demande de l'employeur, plus de sept (7) jours consécutifs qu'ils soient inclus dans une même semaine ou non, à défaut de quoi, il sera payé au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %) à compter de la huitième (8<sup>ième</sup>) journée.

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

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

**13.04** a) Les périodes de repas et périodes de repos sont définies comme suit :

Durée du quart de travail	Période de repas	Période de repos
4 heures	---	15 minutes
5 heures	30 minutes	15 minutes
6 et 7 heures	30 minutes	15 minutes
8 heures	30 minutes	2 x 15 minutes / (1 x 30)*
10 heures	30 minutes	4 x 15 minutes / (2 x 30)*

\* Les deux (2) pauses de quinze (15) minutes peuvent être combinées en une (1) pause de trente (30) minutes si les besoins opérationnels le permettent.

b) Il est entendu que les périodes de repas et périodes de repos devront débutées comme suit :

1) Pour les quarts de travail de 8h00 :

Fonction 3 pauses

- 1<sup>ière</sup> pause : entre 2h et 3h après le début du quart de travail;

- Période de repas: Entre les 2 périodes de pauses

- 2<sup>e</sup> pause : entre la 6<sup>e</sup> et la 7<sup>e</sup> heure après le début du quart de travail;

Fonction 2 pauses

- 1<sup>ière</sup> pause : entre 2h et 3h après le début du quart de travail;

- 2<sup>e</sup> pause : entre 5h et 6h après le début du quart de travail;

2) Pour les quarts de travail de 10h00 :

- 1<sup>ière</sup> pause : entre 2h et 3h après le début du quart de travail;

- 2<sup>e</sup> pause : entre 4h et 6h après le début du quart de travail;

- 3<sup>e</sup> pause : entre 7h et 8h30 après le début du quart de travail;

Si un employé n'est pas autorisé à prendre une période de repas ou de repos à l'intérieur des délais prévus ci-dessus, l'employé pourra, au choix de l'employeur :

i) Recevoir une compensation salariale de vingt (20) minutes au taux des heures régulières;

**Ou**

ii) Quitter son quart de travail vingt minutes plus tôt.

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

**13.06** L'employeur affiche sur le lieu de travail, la cédule de travail des employés de même que toute modification. Advenant un grief relatif à la cédule de travail d'un employé, l'employeur fournit au syndicat, à sa demande, une copie de la cédule de travail des employés.

**13.07** Un employé qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui n'a pas de travail disponible ou qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit à 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.

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

- a) que le changement soit demandé par écrit sur une formule à cet effet fournie par l'employeur et signée par les deux (2) employés concernés au moins quarante-huit (48) heures à l'avance lorsque la demande est faite durant un jour de semaine (lundi au vendredi) et de soixante-douze (72) heures à l'avance lorsque la demande est faite durant un jour de fin de semaine (samedi et dimanche);
  - b) pour ce qui est du changement de quart de travail, que les deux (2) quarts de travail soient cédulés à l'intérieur d'une même semaine de travail;
  - c) que le changement n'occasionne le paiement d'aucun temps supplémentaire;
  - d) que le changement ne nuise pas aux opérations;
  - e) que tout débit ou crédit dans le salaire occasionné par quelque raison que ce soit, par exemple : retard ou paiement d'un congé férié, soit imputé à l'employé qui effectue réellement le travail;
  - f) qu'il n'y ait pas plus de deux (2) changements de quart de travail par employé par semaine;
  - g) pour ce qui est du don d'heures, un employé ne peut accepter qu'un (1) seul quart de travail par semaine.
- 13.09** a) Nonobstant 13.02 c), lors du retard d'un vol, l'équipe préposée à la fermeture du point de fouille concerné, prend la relève jusqu'à la fin du vol, indépendamment qu'il y ait du temps supplémentaire ou non. Le travail est offert au volontariat en tenant compte de l'ancienneté parmi les agents du point de fouille concerné. En l'absence de volontaires, l'employé le moins ancien demeure en poste.
- b) Dans le cas d'addition de vols, de surplus de passagers ou de retard de vol, le travail est offert au volontariat en tenant compte de l'ancienneté parmi les agents de contrôle en devoir. Si le nombre d'employés volontaires est insuffisant, Les employés les moins anciens demeurent en poste.
- 13.10** Lors d'une amélioration technique ou technologique, l'employeur, de concert avec le syndicat, s'efforce de permettre à l'employé de s'adapter aux nouvelles exigences de son travail. Les coûts de la formation sont défrayés par l'employeur. Les employés sont rémunérés pour le temps consacré à la formation et ils sont considérés comme étant au travail.

- 13.11** Lorsque l'employeur doit accorder à son employé une période de formation ou de re-certification sur les lieux de travail, ce dernier est rémunéré comme s'il était au travail.

## **ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS**

- 14.01** L'année de référence est une période de 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 au 30 avril de l'année suivante.

- 14.02** Tous les employés régis par la présente convention ont droit à des vacances chômées et payées sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année de référence, tel que prévu à l'article 14.01. Cependant, le calcul des gains bruts pour l'établissement de l'indemnité de congés annuels ne comprend pas le bonus Volume, Risque, Stress et Conséquence (VRSC) ainsi que l'allocation au coût de la vie (COLA) prévus à l'Annexe A.

- a) Qualification: Moins d'un (1) an de service avec l'employeur.  
Congé : Un (1) jour de congé par mois, maximum dix (10) par année.  
Indemnité : 4 % des gains.
  - b) Qualification: Un (1) an et moins de deux (2) ans de service continu avec l'employeur  
Congé : Deux (2) semaines.  
Indemnité : 4 % des gains.
  - c) Qualification: Deux (2) ans et moins de quatre (4) ans de service continu avec l'employeur.  
Congé : Trois (3) semaines.  
Indemnité : 6 % des gains.
  - d) Qualification: Quatre (4) ans et moins de sept (7) ans de service continu avec l'employeur.  
Congé : Quatre (4) semaines \*  
Indemnité : 6 % des gains.
- \* La quatrième (4<sup>e</sup>) semaine de vacance pour l'employé ayant quatre (4) ans et moins de sept (7) ans de service continu avec l'employeur, sera optionnelle pour l'employé.
- e) Qualification : Sept (7) ans et moins de douze (12) ans de service continu avec l'employeur.

Congé : Quatre (4) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.  
Indemnité : 8 % des gains.

- f) Qualification : Douze (12) ans et plus de service continu avec l'employeur.  
Congé : Cinq (5) semaines, dont un maximum de trois (3) semaines continues.  
Indemnité : 10 % des gains.
- 14.03** L'indemnité de vacances est versée à l'employé en même temps que sa paie régulière qui précède son départ pour vacances, en autant que ceci n'ait pas pour effet d'augmenter son taux d'imposition.
- 14.04** Les vacances ne sont pas transférables d'une année à l'autre.
- 14.05** Les employés choisissent la date de leurs vacances par ancienneté générale. Ceux ayant le statut de régulier font leur choix prioritairement à ceux qui ont le statut de temps partiel et ceux ayant un statut de temps partiel font leur choix prioritairement à ceux qui ont le statut d'occasionnel. Ils font connaître leur préférence à l'employeur au plus tard le 31 mars. L'employeur confirme les choix de vacances au plus tard le 15 avril. L'employeur, pour éviter d'être à court de personnel qualifié, se réserve le droit de limiter le nombre d'employés pouvant laisser en même temps. L'employeur autorise des vacances pour un minimum de sept pour cent (7 %) du nombre total d'employés.
- 14.06** L'employé en maladie ou accident pourra, s'il le désire, prendre ses vacances à son retour au travail. L'employeur lui versera à ce moment-là son indemnité de vacances.
- 14.07** Le congé annuel peut être fractionné en deux (2) ou trois (3) périodes si l'employé en fait la demande. Le congé dont la durée est d'une (1) semaine ou moins ne peut être fractionné.
- 14.08** Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé à l'article 14.02 par une indemnité compensatrice à l'exception de la troisième (3<sup>e</sup>) semaine, s'il y a entente entre l'employé et l'employeur à cet effet.
- 14.09** À la suite du décès de l'employé, sa succession doit recevoir l'indemnité de congé annuel obligatoire.

## ARTICLE 15 CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

- 1) Jour de l'An;
- 2) Vendredi Saint;
- 3) Fête de la Reine;
- 4) Fête Nationale du Québec;
- 5) Fête du Canada;
- 6) 1<sup>er</sup> lundi du mois d'août (congé civique) \* :
- 7) Fête du travail;
- 8) Jour d'Action de Grâce;
- 9) Jour du Souvenir;
- 10) Noël;
- 11) Le lendemain de Noël.

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

**15.02** L'employeur continuera d'accorder et payer les jours fériés mentionnés à l'article 15.01 selon les exigences de la Partie III du Code canadien du travail et les règlements.

**15.03** Tout employé ayant droit à l'application du paragraphe 15.01 bénéficie d'un congé payé à l'occasion des jours fériés énumérés ci-haut.

- a) Si un jour férié correspond à un jour normalement chômé par l'employé, l'employé sera rémunéré à son taux normal pour ce jour.
- b) Si un jour férié correspond à un jour où l'employé est tenu de travailler pour ce jour, il recevra en plus de son salaire normal, une somme additionnelle correspondant à une fois et demi son salaire normal pour les heures travaillées.
- c) Un employé qui se prévaut de l'option prévue à l'article 198 a) du Code Canadien du Travail et qui le demande pourra prendre un congé compensatoire sans solde lorsqu'il travaille un jour férié. Ce congé compensatoire pourra être pris dans les cinq (5) semaines qui précèdent ou qui suivent ce dit congé férié ou à tout autre moment convenu entre l'employé et l'employeur.



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

Dans chaque cas, l'employeur 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.

L'employeur se réserve le droit de déterminer le nombre d'employés pouvant exercer leur choix de congés fériés en tenant compte de l'ancienneté.

## **ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX**

### **16.01**

- 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, dont le jour des funérailles et les quatre (4) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours normalement cédulés pour travailler. 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.

La compagnie permettra un congé de sept (7) jours additionnel sans solde lorsque les funérailles ont lieu à plus de sept cent (700 km) kilomètres du lieu de travail normal. La compagnie pourra appliquer l'article 11.03c) de la présente convention collective dans l'éventualité où l'absence est non-justifiée.

- b) 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.
- c) 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 l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance de son absence.
- d) 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 rémunérées si l'employé a complété sa période d'essai.

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 l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, l'employé qui adopte le ou les enfants de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées sans salaire.

- e) Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations familiales lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

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

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

- 16.02** a) Aux fins de congé de maladie, les employés réguliers accumuleront 2,80 % de leurs salaire des heures travaillées, incluant l'indemnité des jours fériés, excluant les primes, pour un maximum de sept (7) jours par année civile.

Un employé régulier actif qui s'absente pour cause de maladie reçoit l'équivalent des heures de travail manquées selon son horaire normal, par jour d'absence à condition qu'il ait suffisamment de crédits inutilisés dans sa réserve de congé maladie.

Les employés actifs à temps partiel cumulent deux (2) heures de congé de maladie par mois de service jusqu'à concurrence de vingt (20) heures de congé de maladie par année civile.

Un employé à temps partiel qui s'absente pour cause de maladie reçoit l'équivalent des heures de travail manquées selon son horaire prévu, par jour d'absence à condition qu'il ait suffisamment de crédits inutilisés dans sa réserve.

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

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

- 16.03** Tout paiement effectué en vertu du présent article, l'est à compter de la première (1<sup>ère</sup>) journée de maladie.
- 16.04** Ces jours ne sont toutefois pas payables si l'employé reçoit une autre indemnité pour un autre jour de congé prévu à la présente convention.
- 16.05** L'employeur a le droit d'exiger un certificat médical attestant l'accident ou la maladie de l'employé lorsqu'il a des doutes sur le bien-fondé de la raison invoquée.
- 16.06** L'employeur doit reprendre dans son emploi ou dans un emploi similaire, tout employé qui a dû s'absenter du travail pour raison d'accident ou maladie pour une période n'excédant pas vingt quatre (24) mois.
- 16.07** Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme juré, ou témoin en rapport avec l'exercice de ses fonctions, l'employé doit prévenir l'employeur dès la réception de son assignation et l'employeur lui verse un salaire comme s'il était au travail, et lui rembourse les frais de transport encourus. Il fera de même, lorsque l'employeur et l'avocat lui demandent une rencontre pour la préparation de la cause. Le taux régulier sera applicable dans tous les cas. L'employé remboursera tout montant reçu par la cour.

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

- 17.01** a) Les congés de maternité, paternité et parentaux seront attribués en fonction du RQAP (Régime québécois d'assurance parentale).
- b) Au cours de son congé de maternité, paternité ou parental, l'employé(e) accumule son ancienneté comme s'il ou elle avait été au travail.
- c) Au retour de son congé de maternité, paternité ou parental ou des prolongations prévues aux présentes, l'employé(e) reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé(e) a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait été au travail.

### **17.02 Prolongation du congé de maternité**

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'employée 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 raisons de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à son employeur 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 l'employeur, en conformité avec la politique d'uniforme de l'entreprise.

**18.02** Les employés peuvent porter des chemises à manches courtes du 16 mai au 15 septembre, sauf en cas d'objection du client.

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

## **ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES**

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

**19.02** Dans tous les cas d'avis disciplinaire ou de mesure disciplinaire, l'employeur 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, l'employeur doit en remettre une copie au syndicat dans les quinze (15) jours civils qui suivent ladite mesure.

**19.03** Tout avis ou mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur 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 l'employeur 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 partis pourront s'échanger les notes manuscrites de la rencontre.

**19.05** Tout rapport disciplinaire sur un employé de l'unité de négociation, transmis par l'employeur au Ministère de la Justice ou à tout autre organisme en découlant, doit être transmis à cet employé et au syndicat dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.

- 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.
- 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 fins d'enquête mais si celle-ci est nécessaire, elle ne doit pas dépasser sept (7) jours civils. Au-delà de ce délai, l'employé sera rémunéré pour les heures normales qu'il manquera.
- 19.09** Il est interdit à l'employeur d'appliquer toute mesure disciplinaire, discriminatoire ou autre à une employée au motif qu'elle soit enceinte.
- 19.10** Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un employé sauf si l'arbitre en décide autrement.
- 19.11** Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

## **ARTICLE 20 FONDS DE SOLIDARITÉ**

- 20.01** En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la loi constituant le Fonds de solidarité des travailleurs 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** L'employeur reconnaît que l'association accréditée qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 20.03** L'employeur 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 l'employeur. 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>er</sup> mai suivants. La contribution d'un employé doit être d'un minimum de un dollar (1 \$) par paie et toujours d'un multiple de un dollar (1 \$) et ne peut être modifiée ni annulée pendant les périodes ci-haut mentionnées.

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

**20.06** L'employeur remet les contributions des employés au Fonds de solidarité au syndicat en même temps que les cotisations syndicales et indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque employé.

## **ARTICLE 21 ASSURANCES COLLECTIVES**

**21.01** L'employeur paiera la contribution de l'employeur 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 à tout employé après entente avec l'employeur ou son représentant.

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

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

**23.01** L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage accessible par ses employés sur lequel le syndicat peut afficher les avis relatifs aux élections, réunions et activités sociales du syndicat.

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

## **ARTICLE 24**

## **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 d'au plus deux (2) membres désignés par l'employeur et de deux (2) membres désignés par le syndicat.

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

- a) de développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur 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.

**ARTICLE 26 POURSUITE**

26.01 L'Employeur fourni, 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 COLLECTIVE**

**27.01** L'employeur à la responsabilité de faire imprimer, à l'occasion et selon les besoins, la présente convention collective et ses mises à jours et s'engage à en assumer le coût.

**27.02** L'employeur 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 nouveau employé, l'employeur lui remet un dépliant relatif à l'assurance groupe, documents qui lui auront été fournis par le syndicat.

**27.04** L'Employeur 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, l'Employeur rendra accessible la convention collective par voie d'adresse électronique à chaque employé.

**ARTICLE 28 DURÉE**

- 28.01** La présente convention prend effet le 1<sup>ier</sup> novembre 2011 et reste pleinement en vigueur et garde tous ces effets jusqu'au 31 mars 2012.
- 28.02** Il est convenu que l'avis de négociation pour le renouvellement de la convention collective sera donné à compter du 1<sup>ier</sup> décembre 2011.
- 28.03** La convention continue ensuite à engager les signataires, mois après mois, sauf avis écrit remis par l'une des parties de son désir de la réviser, adressée à l'autre au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration ou tout autre date d'expiration successive établie mois après mois.
- 28.04** Une fois donné l'avis de négocier collectivement, le syndicat et l'employeur 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.

Signée à Montréal, ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976 DES  
MÉTALLOS

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## ANNEXE A (Monétaire)

### 1) SALARIAL

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
			0 à 2 080	2 181 à 4 160	4161 à 6240	6 241 et plus
1 <sup>er</sup> novembre 2011	15,57\$	16,63	17,70\$	18.07\$	18.44\$	18.81\$

**Note 1:** Dans l'éventualité ou dans l'avenir, l'ACSTA prévoit une prime pour un employé qui atteint la classification CVP ou la certification DEX ou CTX ou tout autres désignations, l'employeur consent à verser cette prime aux employés qui se sont qualifiés et remplissent ces fonctions.

**Note 2:** Les tarifs horaires des agents de contrôle de l'Aéroport Pierre-Elliott-Trudeau, seront arrimés aux tarifs horaires des agents de contrôle travaillant à l'aéroport Lester-B.-Person de Toronto et ce, pour la durée de la convention collective.

**Note 3:** Pour passer d'un taux du niveau 3 vers un niveau supérieur l'employé doit avoir travaillé les heures indiquées ci-dessus. **Les heures travaillées avant que l'employé ait atteint la certification Fondement 2 ne sont pas incluses dans le calcul d'avancement d'un taux niveau 3 vers un autre.**

### 2) PARA-SALARIAL

#### Assurance Collective

Date	Contribution de l'employeur
1 <sup>er</sup> novembre 2011	1,40 \$ / heure régulière travaillée

**\*Note 1 :** L'employeur continu de verser les primes pour les employés en congé de maladie, parentale, maternité, paternité ou en arrêt de travail suite à un accident de travail.

#### REER collectif – Fonds de pension

Contribution de l'employeur et de l'employé basé sur le revenu annuel:

Date	Employeur	Employés
1 <sup>er</sup> novembre 2011	4 %	4 %

**Note 1 :** Pour les besoins du fonds de pension, les gains annuels totaux comprennent toutes les sommes qu'un employé reçoit en salaire, ceci inclus les vacances, les congés fériés, les libérations syndicales approuvées, le bonus Volume, Risque, Stress et Conséquences (VRSC) et l'allocation au coût de la vie (COLA).

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

### **VRSC**

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2011, le bonus Volume, Risque, Stress et Conséquences, sera versé à tous les agents de contrôle. Ce bonus sera versé sur une base mensuelle à la fin de chaque mois suivant le mois pour lequel il est versé.

Méthode de calcul : 5% du salaire annualisé des agents de contrôle L 3.4 pour l'année 2009. Le montant est de 153.66\$/mois pour la durée de la convention collective.

Ce montant sera versé à tous les agents de contrôle. Les employés à temps partiel ayant travaillé un minimum de seize (16) heures par semaine recevront 60% de cette somme.

### **COLA**

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2011, une allocation au coût de la vie de 2.5% sera versée à tous les agents de contrôle. Cette allocation sera versée sur une base mensuelle à la fin du mois suivant le mois pour lequel elle est versée.

Méthode de calcul : 2.5% du salaire annualisé des agents de contrôle L 3.4 pour l'année 2009. Le montant est de 76.83\$/mois pour la durée de la convention collective.

Ce montant sera versé à tous les agents de contrôle. L'employé à temps partiel ayant travaillé un minimum de seize (16) heures par semaine recevront 60% de cette somme.

### **Stationnement**

Contribution de l'employeur :

L'employeur assumera 100% des coûts de stationnement de l'employé à l'aéroport à compter de la date de la signature.

## **LETTRE D'INTENTION # 1**

**LETTRE D'ENTENTE # 1**

**Bassins de employés occasionnels chef de points de contrôle temporaire**

**ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

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

L'Employeur convient de constituer, via un processus de sélection, un bassin de employés provenant de l'unité de négociation des agents de contrôle afin de remplacer occasionnellement les CCS. Ces employés occasionnels seront formés en tant que chef de points de contrôle et pourront, à la demande de l'Employeur, occuper la position de CCS pour l'une des raisons suivantes :

- Position vacante temporaire;
- Congés de maladie long terme (plus de trente (30) jours);

Veillez noter que ces remplacements ne sont pas obligatoires et seront à la demande de l'employeur.

Durant la durée de l'affectation, le employé continuera à bénéficier des avantages prévus dans la convention collective des agents de contrôle, toutefois celui-ci se verra attribuer le salaire de CCS.

Signée à Montréal, le 21 octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**LETTRE D'ENTENTE # 2**

**Processus d'arbitrage accéléré**

**ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

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

La présente confirme l'entente relative à un processus d'arbitrage accéléré conclue au cours des négociations en vue de la conclusion de la convention collective des agents de contrôle de l'Aéroport Pierre-Elliott-Trudeau.

Les parties conviennent que dans certaines circonstances, un processus d'arbitrage accéléré peut être dans l'intérêt des deux parties. Lorsque les parties y consentent par écrit, un processus d'arbitrage simplifié et accéléré peut être entendu que les parties se rencontreront dans un délai de trente (30) jours afin d'en établir les lignes directrices. Le choix de l'arbitrage accéléré se fera sur la base du cas par cas.

Signé à Montréal, ce 21 octobre 2011,

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **Lettre d'entente # 3**

**LETTRE D'ENTENTE # 4**

**Affectation en dehors de l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau**

**ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

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

1. Les employés affectés à des postes en dehors de l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau conserveront leurs droits d'ancienneté et continueront de l'accumuler;
2. Lorsque l'employé est libéré, il reprend le poste qu'il occupait avant l'affectation en dehors de l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau;
3. La compagnie retient sur le salaire de l'employé le plein montant de la cotisation syndicale mensuelle ainsi que les primes d'assurance comme si l'employé était affecté à l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau.

Signé à Montréal, ce 21 octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**LETTRE D'ENTENTE # 5**

**Rencontre syndicale hebdomadaire**

**ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

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

L'employeur accepte de libérer une heure par semaine de leur poste, avec solde, si les besoins opérationnels le permettent, les délégué(e)s et les membres de l'exécutif syndical afin que ceux-ci puissent se rencontrer.

Il est entendu entre les parties qu'un moment précis de rencontre dans la semaine doit être déterminé conjointement entre l'employeur et le syndicat. Ce moment peut être modifié après entente commune entre l'employeur et le syndicat.

Les personnes occupant l'une des fonctions ci-haut mentionnées et qui sont en dehors de leurs heures normales de travail ou qui ne sont pas en service, ne seront pas rémunérées pour cette rencontre.

Il est entendu que la décision de libérer ou non les personnes occupant l'une des fonctions ci-haut mentionnées est à l'entière discrétion de la compagnie et que cette décision sera prise en fonction des besoins opérationnels lors de la journée prévue pour la libération.

Les dispositions de cette entente ne pourront faire l'objet de griefs.

Signé à Montréal, ce 21 octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**LETTRE D'ENTENTE # 6**

**LETTRE D'ENTENTE # 7**

**Fonds humanitaire**

**ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

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

Dans le but de favoriser le développement et l'aide international, l'Employeur 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>ière</sup> période de paye complète du mois d'avril et les montants seront remboursés mensuellement au fonds humanitaire du Syndicat des Métallos.

Signé à Montréal, ce 21 octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **LETTRE D'ENTENTE # 8**

**(Site de La Macaza)**

**(Saison hivernale 2011 – 2012)**

**Entre**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

**Et**

**SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

Cette lettre d'entente vient compléter la lettre d'entente «Affectation hors de l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau» et établit les conditions de travail des équipes travaillant au site La Macaza de Tremblant.

Les parties reconnaissent que la convention collective s'applique en entier aux personnes salariées travaillant au site La Macaza avec les adaptations nécessaires suivantes :

### **Article 1 : Attribution de poste à pourvoir**

- 1.01 Le syndicat et l'employeur reconnaissent que la sélection des employés attitrés au site La Macaza pour la saison hivernale 2011-2012 n'est pas contestée. Cependant, pour les années suivantes, l'employeur s'engage à respecter l'article relatif à la dotation d'un poste vacant pour la sélection des employés attitrés au site La Macaza.

### **Article 2: Choix des horaires**

- 2.01 Lorsqu'un employé est sélectionné pour travailler au site La Macaza, l'horaire qui lui est attitré à Pierre-Elliott-Trudeau lui appartient. Lorsque l'employé revient à Pierre-Elliott-Trudeau, à la toute fin de la saison hivernale 2011-2012, du site La Macaza, il continue de travailler sur le même horaire qu'avant son départ, dans le seul cas où la période de pari est la même que celle avant son départ.
- 2.02 Advenant le cas où l'employé est toujours sollicité à travailler au site Macaza et qu'une nouvelle opportunité a lieu à Pierre-Elliott-Trudeau, ce dernier pourra postuler sur un horaire comme s'il était à Pierre-Elliott-Trudeau.
- 2.03 L'horaire de travail laissé libre à l'aéroport par un employé attitré à un horaire au site La Macaza pourra être comblé temporairement.
- 2.04 Lorsque la sélection des employés attitrés au site La Macaza est terminée, un pari pourra être effectué sur les horaires déterminés pour le site La Macaza et les postes seront attribués au regard des qualifications et, ensuite, par ordre d'ancienneté.
- 2.05 Lorsqu'un employé changera de site, passant de Pierre-Elliott-Trudeau à La Macaza, le changement d'horaire n'occasionnera pas l'application des articles 13.03 d) de la

convention collective 2011-2012 des agents de contrôle et 13.03 d) de la convention collective 2011 à 2012 des coordonnateurs au contrôle de sécurité.

### **Article 3: Heures de travail**

3.01 Aux fins du calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures pouvant être réparties en quart de travail ne dépassant pas dix (10) heures. Tout temps supplémentaire sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50%).

3.02 Nonobstant l'article 13.02 b) de la convention collective 2011-2012 des agents de contrôle et 13.02 b) de la convention collective 2011-2012 des coordonnateurs au contrôle de sécurité, les heures de travail autorisées et effectuées en sus du quart de travail planifié seront rémunérées au taux régulier et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) heures par quart.

3.03 L'employé assigné au site La Macaza peut être appelé pour effectuer des quarts de travail à Pierre-Elliott-Trudeau. Voici notamment les situations où l'employeur peut assigner l'employé au site Pierre-Elliott-Trudeau :

- Pour compléter la semaine de travail de l'employé à quarante (40) heures, si l'employé a travaillé trente-deux (32) heures et moins au cours de la semaine;
- Si un vol est annulé à plus de vingt-quatre (24) heures d'avis;
- Toute situation d'urgence.

3.04 Lorsqu'un quart de travail devra être modifié et/ou déplacé et que l'employeur connaît la nécessité de modifier et/ou déplacer ce quart au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de ce même quart, il procédera, premièrement, en offrant le nouveau quart à l'employé dont le quart a été modifié et/ou déplacé.

Ensuite, il l'offrira par ordre d'ancienneté, d'abord aux employés sélectionnés au site La Macaza et par la suite aux employés ayant complété la feuille de disponibilité pour le site La Macaza, pourvu qu'aucun temps supplémentaire ne soit engendré.

Advenant la possibilité que l'employeur ne puisse combler le quart de travail libre en temps régulier, il procédera, par ordre d'ancienneté et pourvu que ces employés ne travaillent pas cette même journée à Pierre-Elliott-Trudeau ou à La Macaza, en commençant par l'offrir aux employés sélectionnés au site La Macaza et ensuite aux employés ayant complété la feuille de disponibilité pour le site La Macaza.

3.05 Lorsqu'un quart de travail devra être modifié et/ou déplacé et que l'employeur connaît la nécessité de modifier et/ou déplacer ce quart à moins de vingt-quatre (24) heures avant le début de ce même quart, l'employeur offrira ce nouveau quart à l'employé dont le quart a été modifié et /ou déplacé, ensuite par ordre d'ancienneté à l'employé sélectionné au site La Macaza et ensuite à l'employé ayant remplie la feuille de disponibilité pour le site La Macaza pourvu que ce même salarié soit disponible pour effectuer le quart de travail et que cela n'occasionne pas le paiement de temps supplémentaire.

Tel que prévu à l'article 13.07 de la convention collective 2011-2012 des agents de contrôle et l'article 13.07 de la convention collective 2011-2012 des coordonnateurs au

contrôle de sécurité,, l'employé dont le quart a été modifié et/ou déplacé recevra quatre (4) heures de son salaire effectivement payé en plus du quart effectivement travaillé.

- 3.06 Advenant la possibilité où l'Employeur ne peut combler son quart de travail libre suite à l'application soit de l'article 3.04 ou 3.05 de la présente, l'employeur pourra annuler ce quart ou obliger l'employé ayant le moins d'ancienneté à faire le quart, premièrement parmi les employés sélectionnés au site La Macaza et ensuite, ceux ayant remplie la feuille de disponibilité pour le site La Macaza, et que cela n'occasionne pas le paiement de temps supplémentaire.
- 3.07 Lorsqu'un quart de travail est annulé à moins de vingt-quatre (24) heures avant le début de ce même quart, l'employeur s'engage à rémunérer ce quart, et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures rémunérées pour une même semaine de travail pour l'employé attitré au site La Macaza. Sur une base volontaire, l'employé peut travailler l'équivalent de son quart annulé à Pierre-Elliott-Trudeau.
- 3.08 Nonobstant l'article 3.07 de la présente, l'employeur reconnaît une garantie de quarante (40) heures rémunérées pour une même semaine de travail pour l'employé attitré au site La Macaza, pourvu que celui-ci ait complété et effectué un minimum de trente-deux (32) heures dans sa semaine de travail.

#### **Article 4: Feuille de disponibilité**

- 4.01 L'employeur mettra à la disposition des agents de contrôle et des CCS une feuille de disponibilités pour le site La Macaza.
- 4.02 Lorsque l'employé remet sa feuille de disponibilité à l'employeur, celle-ci est valide pour une période de 15 jours. Advenant qu'aucune nouvelle feuille de disponibilité ne soit remise par l'employé, celle-ci demeure inchangée.

#### **Article 5: Tâche (8) attitrée(s) au chef de point de contrôle**

- 5.01 Le CCS attitré au site La Macaza est responsable des communications entre la compagnie et les agents de contrôle. Les agents de contrôle communiqueront directement avec le CCS et vice versa. La compagnie sera responsable des communications avec l'aéroport La Macaza, mais pourra demander l'assistance du chef de point de contrôle lorsque nécessaire.
- 5.02 Un cellulaire lui sera assigné par la compagnie pour toutes communications reliées à ses fonctions.
- 5.03 Le CCS attitré au site La Macaza est responsable en tout temps du véhicule utilisé au transport des employés entre le point de ralliement et le site La Macaza. Le CCS est responsable de signaler à l'employeur tout entretien de routine ou vérification nécessaire pour le bon fonctionnement du véhicule. Il pourra demander le soutien et le support de son employeur en ce qui a trait à l'entretien du véhicule.
- 5.04 Le temps que le CCS consacre à l'entretien et au fonctionnement de l'équipement lui sera rémunéré comme s'il était au travail. Sur demande de l'employeur, le CCS devra justifier ce temps.

- 5.05 Le CCS attitré au site La Macaza est responsable de la qualité des services offerts sur le site. Il pourra demander le soutien et le support de son directeur des opérations pour assurer le niveau de qualité.
- 5.06 Toutes autres tâches normalement effectuées par un CCS au site Pierre-Elliott-Trudeau doivent être normalement acquittées au site La Macaza.

**Article 6: Ancienneté**

- 6.01 Aux fins d'application du droit d'ancienneté, les employés travaillant sur un horaire temps partiel au site Pierre-Elliott-Trudeau et qui sont affectés à un horaire régulier au site Macaza, conservent leur ancienneté de classification comme s'ils avaient continué à être affectés à un horaire temps partiel.

Signé à Montréal, ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

---

---

---

---

---

---

## LETTRE D'ENTENTE # 9

### Procédure pour la fouille des personnes

Entre

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

Et

**SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

Compte tenu de la nature de notre entreprise, de la responsabilité d'assurer le respect des procédures et la sécurité des personnes, L'employeur se réserve le droit de procéder à la fouille des employés, de leurs casiers et de leurs effets personnels, selon la procédure suivante :

- Des fouilles pourront être effectuées lorsque l'Employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a en sa possession du matériel volé ou d'autres biens susceptibles de compromettre la sécurité des employés ou du public et le bon fonctionnement des opérations de l'entreprise (exemple : drogue, alcool, arme, matériel confisqué, etc.)

L'Employeur considère que la vue de la possession des biens prescrits ou un comportement suspect constitue un motif raisonnable pour effectuer une fouille. De plus, des éléments circonstanciels peuvent constituer un motif raisonnable.

Sauf dans la mesure nécessaire à l'exécution de leur mandat, les personnes chargées de procéder à de telles fouilles seront tenues à une obligation de confidentialité et de discrétion à l'égard de tout contenu examiné. De plus, toutes les fouilles s'effectueront en présence du salarié concerné, s'il est présent au travail et en présence d'un représentant syndical. À défaut qu'un représentant syndical soit présent, le salarié concerné pourra se prévaloir de la présence d'un salarié de son choix comme témoin.

Dans l'éventualité où la fouille doit s'effectuer et que le salarié concerné est absent, l'employeur peut procéder à la fouille en présence d'un représentant syndical présent sur les lieux du travail.

Tout défaut de collaborer lors d'une fouille effectuée conformément à la présente politique sera considéré comme de l'insubordination et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signé à Montréal, ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE # 10**

**Comité Horaire**

**Entre**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

**Et**

**SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

L'employeur accepte, de former un comité composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat, pour discuter de la composition des horaires de travail, de la planification des vacances, des changements de quarts et des dons d'heures. À l'intérieur de ce comité, les membres s'engagent à considérer des horaires qui tiennent compte des obligations des employés et de l'efficacité des opérations. Il est convenu que les membres de ce comité consacrent tous les efforts pour s'entendre et qu'à défaut, la décision finale revienne à l'employeur.

Signé à Montréal, ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**LETTRE D'ENTENTE # 11**

**Salle de repas**

**Entre**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

**Et**

**SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

Il est entendu, que les parties se rencontrent après la signature de la convention collective, afin de discuter de la possibilité d'avoir une salle de repas à proximité des lieux de travail ainsi qu'un local pour rencontres syndicales.

Signé à Montréal, ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE # 12**

**Fonds d'éducation des agents de contrôle**

**ENTRE**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

**ET**

**SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS**

Pendant la durée de la convention collective, l'employeur paiera un montant de dix mille dollars (10 000 \$) par année, en deux versements de cinq mille dollars (5 000 \$) (en janvier et juin) pour la création d'un fonds d'éducation des employés et pour le remboursement au syndicat des dépenses encourues pour sa participation à diverses initiatives avec l'employeur. Le choix des activités de formation sera déterminé conjointement.

Signé à Montréal ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

---

---

---

---

---

---

**LETTRE D'ENTENTE # 13**

**Coordonnateurs au contrôle de sécurité**

**ENTRE**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

**ET**

**SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS**

L'employeur et le syndicat s'entendent pour modifier certaines dispositions de la convention collective touchant les Chefs de point de contrôle.

Ces modifications touchent les rôles et les responsabilités de la catégorie chef de point de contrôle et comprendront aussi un changement de titre pour refléter ce nouveau rôle.

Le taux horaire et la prime des coordonnateurs au contrôle de sécurité ne changeront pas à la suite de cette lettre d'entente.

Signé à Montréal ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011.

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LTD

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

---

---

---

---

---

---

## LETTRE D'ENTENTE # 15

### Déplacement

La Compagnie est tenue de par son contrat avec l'ACSTA de fournir des services de contrôle de passagers et de bagages à main à tous les aéroports de la région Est désignés par Transport Canada ce qui inclut les aéroports du Québec, des provinces atlantiques et le Nunavut.

Certains aéroports de la région Est sont présentement inactifs, d'autres ont des opérations saisonnières seulement et d'autres ont des caractéristiques spécifiques et uniques.

De plus, et de temps en temps, certains aéroports d'autres régions désignées par l'ACSTA peuvent requérir l'assistance de notre région pour des services de contrôle aéroportuaire. Un exemple récent d'une telle demande fut les Jeux Olympiques d'hiver de Vancouver.

Comme c'est souvent le cas dans un aéroport et dans le milieu des lignes aériennes, la capacité à répondre à rapidement à des circonstances changeantes est la clé du succès pour une entreprise.

La possibilité pour le personnel de contrôle de se déplacer et de travailler dans des environnements différents peut être très excitant et gratifiant pour ceux qui sont impliqués

Comme la demande de personnel, la durée et la nature des affectations nécessitant des déplacements et le temps requis pour planifier et mettre en place des équipes d'agents contrôle varient considérablement, la compagnie et le syndicat ont convenu de ce qui suit :

1. La compagnie rencontrera le syndicat pour revoir les demandes d'affectation et pour déterminer la meilleure façon de fournir les services de contrôle.
2. La compagnie et le syndicat préfèrent que les affectations soient assurées sur une base volontaire à partir d'une liste d'agents de contrôle qualifiés pourvu cependant qu'en l'absence de volontaires suffisant il puisse être nécessaire d'affecter des salariés à l'aéroport en question. Une telle affectation sera faite par ordre inverse d'ancienneté des salariés inscrits sur cette liste. Dans de telles circonstances, la compagnie pourra, à sa discrétion, demander des volontaires à partir de salariés non inscrit sur la liste.
3. La compagnie fournira le transport, le gîte et une allocation journalière lorsque nécessaire.
4. Selon la nature de l'affectation, d'autres allocations seront fournies.
5. Le taux de salaire du personnel de contrôle qui participe à une affectation en vertu de cette lettre d'entente ne sera pas diminué.
6. La compagnie pourra modifier l'horaire de travail d'un salarié pour accommoder une affectation à un autre aéroport.
7. Lorsqu'un salarié couvert par une convention collective entre STAS et les Métallos se déplace et travaille à tout aéroport et/ou détient un poste à l'extérieur de la portée de la dite convention collective, cet employé ne perdra pas son ancienneté au cours de cette affectation.
8. La compagnie établira les dispositions de toutes affectations qui impliquent un aéroport où les Métallos ne sont pas l'agent négociateur.

9. Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux salariés inscrits sur la liste qui sont en affectation en vertu de cette lettre d'entente.

10. La compagnie pourra, si nécessaire, modifier l'horaire de travail de salariés qui sont inscrits ou qui s'inscriront sur cette liste.

Signé à Montréal ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LTD

TC SECTION LOCALE 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

---

---

---

---

---

---

## LETTRE D'ENTENTE # 16

ENTRE

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD

(ci-après appelé «la compagnie»)

ET

SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS

(ci-après appelé «le syndicat»)

### PRÉAMBULE

Le but de cette entente est d'établir les dispositions pour les employés identifiés à l'annexe A qui fournissent les services de contrôle aux aéroports listés à l'annexe B et qui ont subi les effets pervers lorsque la compagnie est devenu le fournisseur de service dans la région Est de l'ACSTA.

Attendu que les employés du fournisseur précédent ont établi leur résidence permanente dans la région de Montréal ;

Attendu que ces dits employés se déplacent régulièrement vers les aéroports listés en annexe B pour fournir les services de contrôle des passagers et des bagages ;

Attendu que seul les employés de la compagnie peuvent offrir des services de contrôle dans la région Est ;

Attendu que la compagnie a l'obligation d'embaucher ces employés et qu'elle doit maintenir leurs déplacements pour fournir les services de contrôle aux aéroports ;

Attendu que les employés couverts par cette entente sont requis, comme condition d'emploi, d'accepter toute affectation aux aéroports tel que déterminé par la compagnie ;

Attendu que la compagnie a un engagement continu à l'effet que les employés couverts par ces conventions collectives entre la compagnie et le syndicat doivent se déplacer et d'offrir les services de contrôle aux aéroports ;

Attendu que la compagnie et le syndicat sont d'accord que cette entente ne constitue pas une reconnaissance volontaire par la compagnie que les Métallos sont l'agent négociateur d'une unité de négociation à aucun des aéroports mentionnés dans cette entente.

Attendu que la compagnie et le syndicat s'entendent aussi que les dispositions des conventions collectives mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus s'appliquent aux employés et aux employés qui résident en permanence dans la région de Montréal, les conventions collectives ne s'appliquent en aucune façon à d'autres individus qui pourraient fournir des services de contrôle aux aéroports.

Donc, la compagnie et le syndicat s'entendent sur les dispositions suivantes :

Quand aux employés :

1. Les dispositions de cette entente entreront en vigueur à la date d'exécution.
2. La compagnie embauchera les employés comme employés réguliers en vertu de la convention collective des coordonnateurs au contrôle de sécurité, au moment où la compagnie le jugera opportun, nonobstant les dispositions de cette entente.
3. Nonobstant toute disposition de la convention collective mentionnée au paragraphe 2 ci-dessus, les employés seront admissibles pour du travail occasionnel à YUL seulement dans la mesure où ils complètent un cycle de travail hebdomadaire normal en vertu de l'affectation.
4. Les employés seront ajoutés à la fin de la liste générale d'ancienneté comme employés occasionnels en fonction de leur ordre d'ancienneté auprès de l'employeur précédent.
5. Les employés n'auront pas à subir une période de probation.
6. La compagnie établira le nombre maximal d'heures que l'employé pourra mettre à son horaire de travail pourvu cependant que ces heures de travail ne dépassent pas les dispositions des clauses 3.01 c) ou 3.01 d) mentionnés au paragraphe 2 ci-dessus.
7. La compagnie ne sera pas requise de rappeler tout employé ayant le statut «mis à pied» à la suite de l'embauche d'employés en vertu de cette entente.
8. Les employés ne seront pas soumis à une mise à pied ou à un déplacement à la suite d'une diminution de service à YUL.
9. Les employés seront placés au taux de salaire du niveau 3 le plus près mais ne recevront jamais moins que leur taux de salaire de base auprès de leur employeur précédent.
10. Les employés ne seront pas admissibles pour postuler ou soumettre leur candidature pour une vacance sauf avec l'autorisation préalable de la compagnie et du syndicat.

Montréal, ce 21 octobre 2011

(Signature) Métallos

26 octobre 2011

(Signature) Securitas

**LETTRE D'ENTENTE # 17**

ENTRE :       SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD

ET :            LA SECTION LOCALE TC 1976 DES 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.

Signé à Montréal ce 21<sup>ième</sup> jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LTD

TC SECTION LOCALE 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

---

---

---

---

---

---



## LETTRE D'ENTENTE # 18

### Liste d'ancienneté - Annexe B

En consultation avec le syndicat, la compagnie accepte de produire une liste d'ancienneté entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2011.

La liste d'ancienneté du 1<sup>er</sup> novembre 2011 remplacera la liste mise en annexe B de la convention collective.

Montréal, ce 21 octobre 2011

(Signature) Métallos

26 octobre 2011

(Signature) Securitas

**LETTRE D'ENTENTE # 19**

ENTRE :       SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED

ET :     SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS

La compagnie et le syndicat s'entendent que si un individu détient un poste visé par la clause 2.04a) avant le 1<sup>er</sup> novembre 2011, cet individu pourra :

- a)       avoir une période de quatre-vingt-dix (90) ou de cent vingt (120) jours à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2011 pendant laquelle il pourra maintenir et accumuler de l'ancienneté s'il revenait à l'unité de négociation à l'intérieur de la période de quatre-vingt-dix (90) ou de cent vingt (120) jours.
- b)       les cotisations syndicales seront déduites pendant la période établie au paragraphe a) ci-dessus.
- c)       Toutes les autres dispositions de la clause 2.04 s'appliquent.

Signé à Montréal ce 7<sup>ième</sup> jour de novembre 2011

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LTD

TC SECTION LOCALE 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_