

## ENTENTE DE RECONNAISSANCE VOLONTAIRE

(Montréal – Coordonnateurs au contrôle de sécurité)

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 les unités de négociation d'employés (ci-après appelé «unités de négociation» fournissant les services 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 débutera le contrôle pré-embarquement à l'aéroport de Dorval en date du 1<sup>er</sup> novembre 2011 (la date de début) ;

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

Attendu que les Métallos et Securitas désirent assurer une transition harmonieuse lors de l'embauche de personnel de contrôle pré-embarquement ;

Attendu que Securitas reconnaît volontiers le Syndicat des Métallos aux endroits où le Syndicat représente les unités de négociation ;

Attendu que Securitas et les Métallos se sont entendus sur les dispositions de nouvelles conventions collectives, jointes 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 affirme 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 aux endroits de la région où les Métallos représentent présentement des unités de négociation.
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-dessous, 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 une convention collective dont les termes et conditions sont jointes en annexe A. Cette nouvelle convention collective entrera en vigueur à la date de début et expirera le 31 mars 2012.

12. Les Métallos et Securitas s'accordent pour demander, si nécessaire, le consentement du CCRI quant à la durée des conventions collectives 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 expirera le 31 octobre 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 ces conventions, et de réviser leur 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 ces conventions collectives.
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**  
**INTERVENUE**

**ENTRE**

**SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

**Ci-après appelée :**

**LE SYNDICAT**

**ET**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD**

**Ci-après appelée :**

**L'EMPLOYEUR**

**(Coordonnateurs au contrôle de sécurité)**

**2011/2012**

## TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	7
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	8
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES.....	10
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION.....	12
ARTICLE 5	COTISATIONS SYNDICALES.....	13
ARTICLE 6	DROITS DE LA PERSONNE .....	14
ARTICLE 7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX .....	15
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	17
ARTICLE 9	ARBITRAGE .....	19
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	20
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ .....	22
ARTICLE 12	SALAIRES.....	26
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL.....	28
ARTICLE 14	CONGÉS ANNUELS.....	31
ARTICLE 15	CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS .....	33
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX .....	34
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL .....	36
ARTICLE 18	UNIFORMES .....	37
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES .....	38
ARTICLE 20	FONDS DE SOLIDARITÉ .....	39
ARTICLE 21	ASSURANCES COLLECTIVES.....	40
ARTICLE 22	CONGÉ SANS SOLDE .....	41
ARTICLE 23	AFFICHAGE D'AVIS .....	42
ARTICLE 24	.....	43
ARTICLE 25	COMITÉ RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	44
ARTICLE 26	IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	45
ARTICLE 27	DURÉE.....	46
ANNEXE A (Monétaire).....		47
Assurance Collective.....		47
ANNEXE B (liste d'ancienneté).....		49

<b>LETTRE D'INTENTION #1</b> .....	<b>50</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 1</b> .....	<b>51</b>
<b>Païement du congé du 11 novembre 2011</b> .....	<b>51</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2</b> .....	<b>52</b>
<b>Situation d'urgence</b> .....	<b>52</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 3</b> .....	<b>53</b>
<b>Bassin de employés occasionnels</b> .....	<b>53</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE #4</b> .....	<b>54</b>
<b>Fonds humanitaire</b> .....	<b>54</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 5</b> .....	<b>55</b>
<b>(La Macaza )(Saison hivernale 2011 – 2012)</b> .....	<b>55</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 6</b> .....	<b>59</b>
<b>Procédure pour la fouille des personnes</b> .....	<b>59</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 7</b> .....	<b>60</b>
<b>Comité Horaire</b> .....	<b>60</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 8</b> .....	<b>61</b>
<b>Salle de repas</b> .....	<b>61</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 9</b> .....	<b>62</b>
<b>Fond d'éducation</b> .....	<b>62</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 10</b> .....	<b>63</b>
<b>Coordonnateurs au contrôle de sécurité</b> .....	<b>63</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 11</b> .....	<b>64</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 12</b> .....	<b>65</b>
<b>Coordonnateurs au contrôle de sécurité</b> .....	<b>65</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 13</b> .....	<b>66</b>
<b>Déplacement</b> .....	<b>66</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 14</b> .....	<b>68</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 15</b> .....	<b>70</b>
<b>Accommodation</b> .....	<b>70</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 16</b> .....	<b>71</b>
<b>Liste d'ancienneté – Annexe B</b> .....	<b>71</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 17</b> .....	<b>72</b>
<b>Promotion</b> .....	<b>72</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 sujets à la présente convention qui appartiennent à l'une ou l'autre des classifications énumérées dans la présente convention et visés par le certificat d'accréditation.
- 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 au plus tôt la quatre-vingtième (80<sup>e</sup>) journée et au plus tard la quatre-vingt-neuvième (89<sup>e</sup>) journée. Durant cette période, l'employé continu à payer les cotisations syndicales normales, cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.
  - b) Il est entendu que le employé qui revient dans l'unité de négociation, après la période de quatre-vingt dix (90) jours civils ou de cent vingt (120) jours civils, si l'employeur se prévaut de son droit, sera considéré comme un nouvel employé aux 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 SDM, absent pour une période temporaire, l'employé promu temporairement à ce poste pourra conserver son ancienneté pour une période maximale d'un (1) an et cette période pourra être prolongée d'un commun accord pour des circonstances exceptionnelles. Durant cette période l'employé continu à 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 continu à 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 lock-out 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 salarier 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 qu'elle-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage dirigé contre l'employeur ou ralentissement de service
- 2.09** Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions de coordonnateur au contrôle de sécurité au lieu et place d'un coordonnateur au contrôle de sécurité sauf pour porter assistance aux coordonnateurs au contrôle de sécurité 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 à l’essai” : Désigne tout employé qui, suivant l’entrée en fonction dans une nouvelle classification, n’a pas complété une période d’essai d’une durée de soixante (60) jours civils . Cette période peut être prolongée par l’employeur pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires.
- c) “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.

Employé qui a obtenu son statut de employé régulier conserve son statut lorsqu’il n’y a plus d’horaire disponible selon son statut. L’employé régulier qui refuse un horaire de travail d’employé régulier devient employé à temps partiel.

- d) “Employé à temps partiel” : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation ainsi que sa période d’essai et qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et moins par semaine.

Employé qui a obtenu son statut de employé à temps partiel conserve son statut lorsqu’il n’y a plus d’horaire disponible selon son statut. L’employé à temps partiel qui refuse un horaire de travail d’employé à temps partiel devient employé occasionnel.

- e) “Employé occasionnel” : Effectue des heures disponibles qui ne peuvent être accomplies par les employés réguliers et les employés à temps partiel;
- f) “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 ;

- g) “Grief” : Toute mésentente relative à l’interprétation ou l’application de la convention collective;
- h) “ **coordonnateur au contrôle de sécurité** ” : Définition conforme au PNE
- i) “ **coordonnateur au contrôle de sécurité** ” : Définition conforme au PNE

- j) “Quart de travail” : Afin de déterminer le statut de l’employé, le quart de travail est une période d’au maximum huit (8) ou dix (10) heures sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles l’employé fournit à son employeur les services demandés.
- k) “Lieu de travail” : Désigne l’aéroport P.E.T ou tout autre endroit où le employé doit se rendre à la demande de l’employeur pour fournir une prestation de travail ou pour recevoir de la formation et examen;
- l) “Changements technologiques” : Signifie l’adoption d’équipement ou de matériel différent par leur nature ou leur mode d’opération de ceux qu’ils y utilisaient antérieurement, qui est un changement dans le mode d’exploitation de l’entreprise directement rattaché à cette adoption;
- m) “Commun accord” : Accord entre le président de la section locale et le représentant de l’employeur;
- n) “Site” : Désigne tous les aéroports visés par l’accréditation qui sont des sites distincts pour les fins d’application et d’interprétation de la convention collective, sauf lorsque spécifiquement mentionné à la convention collective.
- o) “Accord local” : Entente entre le président de l’unité et le directeur désigné de la compagnie.
- p) “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 surviennent.

## **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**

- 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 lui éviter les frais de toute poursuite, réclamation, jugement ou toute autre forme de responsabilité résultant de la déduction de cotisations syndicales en vertu.
- 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 gracée.

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

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, y compris : menace, intimidation, abus verbal, remarques importunes, insinuations, matériel offensant et/ou inapproprié, littérature haineuse ou 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 contexte 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 à l'avance;
  - c) qu'il n'y ait pas plus de deux (2) 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 trois (3) 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 aura 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 huit (8) 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

Le employé intéressé et/ou le délégué de 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 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 8.3.

**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 précédant 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 un ou l'autre des parties, dans les deux ans suivant, suivant la date du grief à l'étape 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 Noël Mallette
- Me Louise Viau
- Me Harvey Frumkin
- Me Michel Picher
- Me Richard Guay

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

## 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 pourcent (90%) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce 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, le employé reprend son emploi s'il existe encore, ou un autre emploi, selon les droits que lui donne son ancienneté.
- 10.08** L'employeur rembourse les frais de vaccination pour le vaccin de la grippe et de l'hépatite pour un maximum de quatre-vingt-dix (90) \$ par vaccin.
- 10.09** L'employeur convient de fournir à chaque site un local où les employés peuvent ranger leurs effets personnels (avec un demi casier pour deux personnes; à l'extérieur du point de fouille), 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.
- 10.10** L'employeur reconnaît la présence d'un comité conjoint de santé et sécurité au travail. Ce comité sera composé de (6) personnes dont deux (2) du syndicat pour l'unité de négociation des agents de contrôle pré-embarquement et un (1) coordonnateur au contrôle de sécurité. 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 pourvu qu'il ait complété cent vingt (120) jours civils.

Pendant cette période de probation, le 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.

### c) Ancienneté de classification

L'ancienneté de classification est la durée de service continu d'un employé dans sa nouvelle classification. L'ancienneté de classification s'acquiert à la première (1<sup>ère</sup>) journée de travail d'un employé dans sa nouvelle classification, et ce, une fois que la formation est complétée et réussie.

**\*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.

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

La période d'essai suivant l'entrée en fonction de l'employé dans la nouvelle classification et d'une durée de soixante (60) jours civils. Cette période peut être prolongée par l'employeur pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires. Dans l'éventualité où l'employeur prolonge la période d'essai de l'employé, le syndicat doit être avisé par écrit.

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

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

- a) pour le employé déjà à l'emploi de l'employeur et qui ont obtenu une promotion l'ancienneté générale déterminera le rang d'ancienneté;
- b) pour un employé nouvellement embauché, un tirage au sort 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 juste cause;
- c) Absence du travail pendant deux (2) journées de travail consécutives ou plus sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable par le directeur général;
- 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;
- g) Mise à pied excédant dix-huit (18) mois.

11.04 a) **“Liste d’employé”**: Dû à la mobilité de la main-d’œuvre, 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, 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.

b) L’employeur affiche et transmet au syndicat tous les trois (3) mois, une liste de ses employés indiquant leur date d’ancienneté de classification par ordre d’ancienneté et leur date d’embauche.

De plus, 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.

**\*Note** : Le classement de la liste d’ancienneté est indiqué en ordre de classification.

**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 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 sept (7) jours civils un avis de poste avec les mentions suivantes:

1. Poste;
2. Jour, soir nuit (s’il y a lieu);
3. Exigences pertinentes pour pourvoir le poste;
4. Taux de salaire.

b) Les employés pourront, pendant cette période, faire connaître leur candidature par écrit à l’employeur;

c) L’employeur considère les candidatures en tenant compte des facteurs suivants:

1. Ancienneté et qualifications;
2. Lorsque deux employés ont des qualifications relativement égales, l’ancienneté prévaudra;

- d) L'employeur a dix (10) jours ouvrables 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 cet avis au syndicat.
- 11.08** a) "Mise à pied": dans tous les cas de mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le groupe d'employés concernés, est le premier à être mis à pied, à condition que les employés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné. Tout employé régulier mis à pied a une priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, employé à l'essai ou employé occasionnel.
- 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.
- 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 au employé occasionnel ni au employé à l'essai.
- 11.10** "Rappel au travail": dans tous les cas de rappel au travail, l'employeur rappelle l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, étant convenu que l'employé régulier a la priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, employé à l'essai ou employé occasionnel, 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 à l'essai doit, sauf si l'emploi prend fin par voie de congédiement pour juste cause, donné à l'employé :
- a) Soit un préavis de deux (2) semaines au moins, de son intention de mettre fin à l'emploi de ce dernier à une date spécifique;
- b) soit, au lieu de ce préavis, deux (2) semaines de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de 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 deux (2) 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 le 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) Fonds de pension ;
  - 17) COLA ;
  - 18) 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 du 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 plus de huit (8) heures 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.

## 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 dimanche 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 pourcent (50 %).
- b) Sauf disposition contraire, les heures de travail autorisées et effectuées en sus des huit (8) ou dix (10) heures quotidiennes, pause-repas inclus, doivent être considérées comme heures supplémentaires et rémunérées à la minute au taux de salaire normal majoré de cinquante pourcent (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 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 deux (2) 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) Le choix de l'horaire des coordonnateurs au contrôle de sécurité se fera par ancienneté en tenant compte de la classification de l'employé.

- d) Lors d'un changement de calendrier, 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 leurs 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	30 minutes
10 heures	30 minutes	2 x 30 minutes

b) Il est entendu que les périodes de repas et périodes de repos seront données comme suit :

- 1) Pour les quarts de travail de 8 heures:
  - 1<sup>ière</sup> pause : entre 2h et 3h30 après le début du quart de travail;
  - 2<sup>ième</sup> pause : entre 5h et 6h30 après le début du quart de travail;
- 2) Pour les quarts de travail de 10 heures :
  - 1<sup>ière</sup> pause : entre 2h et 3h30 après le début du quart de travail;
  - 2<sup>ième</sup> pause : entre 4h30 et 6h après le début du quart de travail;
  - 3<sup>ième</sup> pause : entre 7h et 8h30 après le début du quart de travail;

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

**13.06** 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 seul quart de travail par semaine.
- 13.09** a) Nonobstant 13.02 c), lors du retard d'un vol d'une (1) heure et moins, le coordonnateur au contrôle de sécurité préposé 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 coordonnateurs au contrôle de sécurité 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 de plus d'une (1) heure, le travail est offert au volontariat en tenant compte de l'ancienneté parmi les coordonnateurs au contrôle de sécurité 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 12 mois consécutifs pendant laquelle l'employé acquiert progressivement le droit au congé.

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

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

- a) Qualification: Moins d'un (1) an de service avec 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.

Les employés qui ont droit à un congé annuel d'au moins deux semaines peuvent présenter une demande de fractionnement de leur congé annuel en deux tranches ou plus, chacune devant être d'au moins une semaine. Quand le congé annuel est fractionné, les demandes sont accordées par ordre d'ancienneté mais seulement à l'égard de la tranche qui constitue le premier choix.

**14.03** L'indemnité de vacances est versée au 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 de classification et de certification. Ceux ayant le statut de régulier et 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 8% 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 dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.



## 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) Lendemain du Jour de l'An ;
- 3) Vendredi Saint;
- 4) Fête de la Reine;
- 5) Fête Nationale du Québec;
- 6) Fête du Canada
- 7) Fête du travail;
- 8) Jour d'Action de Grâces;
- 9) Jour du Souvenir;
- 10) Noël;
- 11) Le lendemain de Noël.

**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.
- 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 de site.

## 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.
- 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) Pour ce qui est des congés de maladie, l'employé accumule 2.80% de son salaire pour les heures travaillées, incluant la compensation pour les congés payés mais excluant les primes, jusqu'à un maximum de sept (7) jours par année civile.

- 1<sup>er</sup> avril 2012 : L'employé régulier actif accumule 3.20% de son salaire pour les heures travaillées, incluant la compensation pour les congés fériés mais excluant les primes, jusqu'à un maximum de huit (8) jours par année civile;

Un employé qui s'absente pour cause de maladie reçoit l'équivalent du nombre d'heures non travaillées sur le poste régulier, cédulé, par jour d'absence, tant qu'il reste suffisamment de crédits dans leur banque de journées de maladie.

Les employés 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.

Un employé à temps partiel qui s'absente pour cause de maladie reçoit l'équivalent du nombre d'heures perdues par jour d'absence, tant qu'il reste suffisamment de crédit dans sa banque de journées de maladie.

- 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 utilisées seront payées au plus tard avec la deuxième période de paie de l'année suivante.

Ce paiement est versé à l'employé en même temps que sa paie 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. L'employeur peut exiger de l'employé une preuve de sa maladie et/ou certificat médical avant d'effectuer le paiement.

**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, le ou la 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. 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 du 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 fin 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 avait manquées.

## 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** Les parties s'engagent à garder en vigueur pendant la durée de la convention collective le régime d'assurance. La contribution de l'employeur est incluse dans l'annexe A de la convention collective.



## **ARTICLE 22 CONGÉ SANS SOLDE**

- 22.01** Une permission d'absence ne dépassant pas une (1) semaine peut être accordée à tout employé après entente avec l'employeur ou son représentant.
- 22.02** Pendant la durée de toute permission d'absence, 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 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 d'un (1) membre désigné par le syndicat.
- 25.02**
- 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 joint au comité déjà en place, formé pour les agents de contrôle, et devra se réunir une (1) fois par mois, à une date fixée après entente entre les représentants spécifiques désignés à cette fin par les parties.

## **ARTICLE 26 IMPRESSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 26.01** L'employeur à la responsabilité de faire imprimer, selon les besoins, la présente convention collective et ses mises à jour et s'engage à en assumer le coût.
- 26.02** 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.

## ARTICLE 27 DURÉE

- 27.01** La présente convention prend effet le 1<sup>er</sup> novembre 2011 et reste pleinement en vigueur et garde tous ces effets jusqu'au 31 mars 2012.
- 27.02** Il est convenu que l'avis de négociation pour le renouvellement de la convention collective sera donné à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011.
- 27.03** 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 toute autre date d'expiration successive établie mois après mois.
- 27.04** 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>e</sup> jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

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

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

-

## ANNEXE A (Monétaire)

### 1) SALARIAL

Année	Salaire
1 <sup>er</sup> novembre 2011	L3.4 + 12.5%/heure (21.16\$)

**\*Note 1 :** Pour les salaires de 2011 et 2012 ceux-ci seront équivalents au niveau L 3.4 des agents de contrôle de l'aéroport Pierre-Elliott Trudeau majorés de 12.5%/heure.

**Note 2 :** 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.

### 2) PARA-SALARIAL

#### Assurance Collective

Contribution de l'employeur :

Plan individuel	Contribution	Plan familial	Contribution
1 <sup>er</sup> novembre 2011	1.40\$/h régulière travaillée	1 <sup>er</sup> novembre 2011	1.40\$/h 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.

**\*Note 2 :** Suite à la signature de la prochaine convention collective des agents de contrôle, si le taux de contribution de l'employeur au régime d'assurance collective est supérieur à celui prévu par la convention collective des coordonnateurs au contrôle de sécurité le taux de contribution le plus élevé deviendra en vigueur.

#### REER collectif – Fonds de pension

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

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

**\*Note 1 :** Les nouveaux adhérents seront soumis aux nouvelles dispositions du régime. À la suite d'un commun accord entre le syndicat et la compagnie, les employés seront inscrits au régime de pension des Métallos tout en conservant leur taux de contribution.

**\* Note 2 :**

**\*Note 3 :** 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 et les libérations syndicales approuvées.

**\*Note 4 :** Les contributions doivent être remises au fonds dans les (15) quinze jour 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 coordonnateurs au contrôle de sécurité. 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 coordonnateurs au contrôle de sécurité. Les employés à temps partiel 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 coordonnateurs au contrôle de sécurité. 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 coordonnateurs au contrôle de sécurité. Les employés à temps partiel 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.



## **ANNEXE B (liste d'ancienneté)**

**\*Note :** Puisque nous n'avons pas la date d'ancienneté de classification des sept (7) premiers Coordonnateurs au contrôle de sécurité dû au fait qu'ils travaillaient déjà comme Coordonnateurs au contrôle de sécurité pour Sécurité Kolossal, nous allons maintenir le rang d'ancienneté déjà établis.

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

**LETTRE D'ENTENTE # 1**

**Paiement du congé du 11 novembre 2011**

La compagnie et le syndicat s'entende que pour les besoins de la fête du 11 novembre 2011, l'article 15.03 ne s'appliquera pas et que le paiement de cette fête sera déterminés comme suit :

Les employés réguliers étant actif seront rémunérés pour 8 heures de congé férié.

Les employés à temps partiel et les employés occasionnels étant actifs seront rémunérés pour 4 heures de congé férié.

Les employés réguliers, à temps partiel et occasionnels dont la moyenne de quart de travail régulier cédulé est au-delà du nombre d'heures citées ci-dessus (tel que déterminé par le nombre de quart travaillés durant le mois de novembre 2011) auront droit à un ajustement de paie équivalent à la différence entre la moyenne et les 4 heures payées, à être calculé et payé au mois de décembre.

Signée à Montréal, le \_\_\_\_\_ 2011

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

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

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

**LETTRE D'ENTENTE # 2**

**Situation d'urgence**

**ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED**

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

Tel que défini à l'article 3.01 l) de la convention collective, une situation d'urgence est définie comme suit :

*« 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 surviennent. »*

Voici les situations qui constituent une urgence :

- Bris de sécurité;
- Retards d'avion hors de contrôle;
- Panne d'équipements 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 rajoutées d'un commun accord entre les deux parties*

Signée à Montréal, le \_\_\_\_\_ 2011

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

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

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

**LETTRE D'ENTENTE # 3**

**Bassin de employés occasionnels**

**ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED  
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 Coordonnateurs au contrôle de sécurité . Ces employés occasionnels seront formés en tant que Coordonnateurs au contrôle de sécurité et pourront, à la demande de l'employeur, occuper la position de Coordonnateurs au contrôle de sécurité pour la raison suivante :

- 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 du Coordonnateurs au contrôle de sécurité .

Signée à Montréal, le \_\_\_\_\_ 2011

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

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

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

**LETTRE D'ENTENTE #4**

**Fonds humanitaire**

**ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED**

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

Dans le but 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 bureau national du syndicat des Métallos 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 de février et les montants seront remboursés mensuellement au fonds humanitaire du syndicat des Métallos.

Signée à Montréal, le \_\_\_\_\_ 2011

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

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

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

## **LETTRE D'ENTENTE # 5**

**(La Macaza )(Saison hivernale 2011 – 2012)**

**Entre**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED**

**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 combler**

1.01 Le syndicat et l'employeur reconnaissent que la sélection des employés attirés 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 attirés 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 attribué 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 durée du bulletin 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'un nouveau bulletin a lieu à Pierre-Elliott-Trudeau, ce dernier pourra soumettre une application 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 attiré à un horaire au site La Macaza pourra être comblé temporairement.

2.04 Lorsque la sélection des employés attirés au site La Macaza est terminée, une application pourra être effectuée 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 des agents de fouille de 2011 à 2012 et 13.03 d) de la convention collective des Coordonnateurs au contrôle de sécurité de 2011 à 2012.

### **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 pourcent (50%).
- 3.02 Nonobstant l'article 13.02 b) de la convention collective des agents de contrôle de 2011 à 2012 et 13.02 b) de la convention collective des Coordonnateurs au contrôle de sécurité de 2011 à 2012, 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 des agents de fouille de 2011 à 2012 et l'article 13.07 de la convention collective des Coordonnateurs au contrôle de sécurité de 2011 à 2012, 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 fouille et des Coordonnateurs au contrôle de sécurité 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 attitrée(s) au Coordonnateur au contrôle de sécurité**

- 5.01 Le Coordonnateur au contrôle de sécurité attitré au site La Macaza est responsable des communications entre le directeur des opérations attitré à Pierre-Elliott-Trudeau et les agents de contrôle sous sa responsabilité. Les agents de contrôle communiqueront directement avec le Coordonnateur au contrôle de sécurité et vice versa. Le directeur des opérations sera responsable des communications avec l'aéroport La Macaza, mais pourra demander l'assistance du Coordonnateur au contrôle de sécurité lorsque nécessaire.
- 5.02 Un cellulaire lui sera assigné par la compagnie pour toutes communications reliées à ses fonctions.
- 5.03 Le Coordonnateur au contrôle de sécurité 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 Coordonnateur au contrôle de sécurité 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 Coordonnateur au contrôle de sécurité 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 Coordonnateur au contrôle de sécurité devra justifier ce temps.

- 5.05 Le Coordonnateur au contrôle de sécurité attitré au site La Macaza est responsable de la qualité des services de fouille 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 Coordonnateur au contrôle de sécurité 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 La Macaza, conservent leur ancienneté de classification comme s'ils avaient continué à être affectés à un horaire temps partiel.

Signé à Montréal, ce \_\_\_\_\_ 2011,

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

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

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

**LETTRE D'ENTENTE # 6**

**Procédure pour la fouille des personnes**

**Entre**

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED

**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 \_\_\_\_\_ 2011,

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

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

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

**LETTRE D'ENTENTE # 7**

**Comité Horaire**

**Entre**

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED

**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 \_\_\_\_\_ 2011,

SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED

SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)

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

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

**LETTRE D'ENTENTE # 8**

**Salle de repas**

**Entre**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED**

**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 \_\_\_\_\_ 2011,

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION  
SECURITY LIMITED**

**SECTION LOCALE TC 1976  
(MÉTALLOS)**

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

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

**LETTRE D'ENTENTE # 9**

**Fond d'éducation**

ENTRE

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED

ET

SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS

L'employeur paiera un montant de dix milles (10 000\$) par années, en deux versements de cinq milles (5 000\$) (en Janvier et Juin) afin d'établir un fonds d'éducation pour les employés ainsi que pour rembourser les dépenses encourus par le syndicat lors de participation aux projet de l'employeur, et ce, pour la durée de la convention collective. Les activités éducationnelles seront déterminées conjointement.

Signé à Montréal ce            jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LIMITED

TC SECTION LOCAL 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

---

---

---

---

---

---

**LETTRE D'ENTENTE # 10**

**Coordonnateurs au contrôle de sécurité**

ENTRE

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED

ET

SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS

L'employeur et le syndicat conviennent de modifier certaines dispositions de la convention collective applicables aux chefs de point de contrôle.

De telles modifications entraîneront des changements aux rôles et responsabilités de la catégorie Chef de point de contrôle et entraîneront aussi un changement de nom pour refléter ce nouveau rôle.

Le taux horaire et la prime de chef de point de contrôle ne changeront pas à la suite de cette lettre d'entente.

Signé à Montréal ce                    jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LIMITED

TC SECTION LOCAL 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

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

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

**LETTRE D'ENTENTE # 11**

1<sup>er</sup> Novembre 2011

A début de l'année 201, et en consultation avec le syndicat, l'employeur implémentera un système de cédule automatisée.

Signé à Montréal ce                    jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LIMITED

TC SECTION LOCAL 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

---

---

---

---

---

---



**LETTRE D'ENTENTE # 12**

**Coordonnateurs au contrôle de sécurité**

ENTRE

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED

ET

SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS

L'employeur et le syndicat conviennent de modifier certaines dispositions de la convention collective applicables aux chefs de point de contrôle.

De telles modifications entraîneront des changements aux rôles et responsabilités de la catégorie Chef de point de contrôle et entraîneront aussi un changement de nom pour refléter ce nouveau rôle.

Le taux horaire et la prime de chef de point de contrôle ne changeront pas à la suite de cette lettre d'entente.

Signé à Montréal ce                    jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LIMITED

TC SECTION LOCAL 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

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

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

## LETTRE D'ENTENTE # 13

### 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 fournit 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 LIMITED

TC SECTION LOCAL 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

---

---

---

---

---

---

## LETTRE D'ENTENTE # 14

### ENTRE

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED**

(ci-après appelée: l'employeur)

### ET

**SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

(ci-après appelée: le syndicat)

### PRÉAMBULE

Le but de cette entente est d'établir **les conditions** de travail pour les employés identifiés au **document joint A** qui faisait déjà le service dans les aéroports listés au document joint B et qui ont été affectés négativement lorsque la compagnie est devenu le fournisseur de service dans la région de l'Est de ACSTA.

Attendu que les employés de l'ancien fournisseur résident essentiellement dans la région de Montréal;

Attendu que ces employés voyagent régulièrement entre les aéroports listés au document joint B afin de fournir les services de fouille de passagers et de bagages à main,

Attendu que les services de fouille dans les régions de l'Est ne peuvent être fournis que par les employées de la compagnie,

Attendu que la compagnie doit engager ces employés et continuer de les faire voyager d'un aéroport à l'autre afin d'y fournir le service de fouille,

Attendu qu'une des conditions d'emploi des employés couverts par cette entente est de devoir accepter les postes aux différents aéroports tel que déterminé par la compagnie,

Attendu que la compagnie a un besoin constant que les employés couverts par cette convention collective entre la compagnie et le syndicat, voyagent d'un aéroport à l'autre afin d'y fournir le service de fouille,

**Attendu que la compagnie et le syndicat reconnaissent que cette entente ne constitue pas une reconnaissance volontaire par la compagnie, des Métallos comme agent négociateur pour une unité de négociation de quelque aéroport de cette entente,**

Attendu que la compagnie et le syndicat reconnaissent aussi que les **termes et conditions** de l'entente collective à laquelle il est fait référence au paragraphe 2 ci-haut s'applique aux employés ainsi qu'aux employés qui habitent la région de Montréal d'une façon permanente, cette convention collective ne s'applique pas à d'autres individus fournissant les services de fouille aux aéroports;

La compagnie et le syndicat s'entendent sur les termes et conditions suivantes;

En ce qui a trait aux employés:

1. Les **termes et conditions** de cette entente prendront effet à la date de début.
2. La compagnie engagera les employés comme employés réguliers de la convention collective des coordonnateurs au contrôle de sécurité, à un moment déterminé par la compagnie sans regard nonobstant les termes de cette entente.
3. Nonobstant les provisions de l'entente collective citée au paragraphe 2, les employés seront éligibles au travail occasionnel, à l'aéroport de Montréal (YUL), qui s'avèrerait nécessaire afin de compléter le cycle de semaine normale de travail mis en place pour le poste.
4. Les employés seront placés en bas de la liste de séniorité générale en tant qu'employé occasionnel basé sur leur rang avec l'employeur précédent.
5. L'employé n'aura pas à faire la période probatoire.
6. L'employeur déterminera le maximum d'heure qu'un employé pourra travailler tant que ces heures céduler n'excèdent pas les provisions des clause 3.01(c) ou 3.01(d) du paragraphe 2 ci-haut.
7. Au moment d'embaucher des employés d'après cette entente, la compagnie n'aura pas l'obligation de rappeler les employés mis à pied.
8. Les employés ne subiront pas de mise à pied ou de déplacement résultant d'une réduction des services à l'aéroport de Montréal (YUL).
9. Les employés seront placés au niveau 3 du taux salarial le plus près mais n'étant pas en dessous du taux salarial qu'ils recevaient avec l'employeur précédent.
10. Les employés ne pourront pas demander ou faire application pour combler un poste vacant sans l'approbation préalable de la compagnie et du syndicat.

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

---

Pour les Métallos

---

Pour Securitas

**LETTRE D'ENTENTE # 15**

**Accommodation**

ENTRE

SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED

ET

SECTION LOCALE TC 1976 DES MÉTALLOS

L'employeur, en consultation avec le syndicat, établira une politique d'accommodation afin d'assister les employés, qui ne peuvent exécuter leur tâches régulières lors de leur retour au travail, basés sur leur qualifications et leurs aptitudes.

Signé à Montréal ce                    jour d'octobre 2011

SECURITAS TRANSPORT  
AVIATION SECURITY LIMITED

TC SECTION LOCAL 1976  
SYNDICAT DES MÉTALLOS

---

---

---

---

---

---

## **LETTRE D'ENTENTE # 16**

### **Liste d'ancienneté – Annexe B**

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

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

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

**LETTRE D'ENTENTE # 17**

**Promotion**

**ENTRE**

**SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LIMITED**

**ET**

**SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

La compagnie et le syndicat s'entendent que si un individu détient un poste visé par la clause 2.04 a) 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

---

---

---

---

---

---