

# CONVENTION COLLECTIVE

*entre*

**Aeroguard Eastern Ltd.**

**ci-après dénommé « l'Employeur » ou « la Compagnie »**

**et**

**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  
(Syndicat des Métallos)**

**ci-après dénommé « le Syndicat »**



ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	5
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE	8
ARTICLE 6 – NON-DISCRIMINATION	10
ARTICLE 7 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	11
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	14
ARTICLE 9 – ARBITRAGE	15
ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	16
ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ	18
ARTICLE 12 – NEUTRALITÉ	22
ARTICLE 13 – SALAIRE	23
ARTICLE 14 – DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	25
ARTICLE 15 – CONGÉ ANNUEL	28
ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS	30
ARTICLE 17 – ABSENCE AUTORISÉE	30
ARTICLE 18 – CONGÉ PARENTAL	34
ARTICLE 19 – UNIFORMES ET STATIONNEMENT	34
ARTICLE 20 – MESURES DISCIPLINAIRES	34
ARTICLE 21 – PRIME D'ASSURANCE	36
ARTICLE 22 – AFFICHAGE DES AVIS	38
ARTICLE 23 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL	38
ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	39
ARTICLE 25 – FORMATION ET ÉQUIPEMENT	40
ARTICLE 26 – RÉGIME DE RETRAITE POUR LES MEMBRES DES MÉTALLOS	42
ARTICLE 27 – DURÉE – 3 ans	44
GRILLE « A » - PROGRESSION SALARIALE –TAUX DES CHEFS DE POINT DE CONTRÔLE	46
GRILLE « B » - RÉMUNÉRATION DES CHEFS DE POINT DE CONTRÔLE	46
GRILLE - VRSC	47
GRILLE - RAJUSTEMENT DU COÛT DE LA VIE	48
LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ CONJOINT - OPPORTUNITÉ D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES CHEFS DE POINT DE CONTRÔLE	49
LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	50

LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL - POSTULATION DES QUARTS	51
LETTRE D'ENTENTE - VIOLENCE AU TRAVAIL	52
LETTRE D'ENTENTE - FORMATION	54
LETTRE D'ENTENTE - HEURES DE TRAVAIL ET PRÉPARATION DES HORAIRES	55
LETTRE D'ENTENTE - FORMATION EN SÉCURITÉ CONCERNANT LES RADIATIONS	56
LETTRE D'ENTENTE - PAIE DE VACANCES - CALCUL ET ADMISSIBILITÉ	57
LETTRE D'ENTENTE - CHEF DE POINT DE CONTRÔLE	58
LETTRE D'ENTENTE - FONCTIONS SYNDICALES PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL	60
LETTRE D'ENTENTE - PAUSES	61

## **ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION**

- 1.01** La présente convention a pour objet d'établir des rapports harmonieux entre l'Employeur et les employés, et leurs représentants respectifs, dans le cadre des lois existantes, de l'autorité et des droits et obligations des parties.
- 1.02** Dans ce texte, le masculin a une valeur neutre et désigne aussi bien les hommes que les femmes.

## **ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.01** (a) L'Employeur reconnaît volontairement le Syndicat comme seul agent négociateur de tous ses employés préposés au service de contrôle pré-embarquement des passagers et des bagages à l'aéroport international d'Ottawa, à l'exception des gérants de service et des personnes au-delà de la catégorie de gérants de service.
- (b) L'Employeur accepte d'appuyer toute demande du Syndicat des Métallos faites en vertu de la section 18 et/ou 18.1 du Code canadien du travail auprès du Bureau canadien des relations industrielles afin de modifier les certificats syndicaux existants pour correspondre à cette entente.
- 2.02** Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation ne peut accumuler d'ancienneté durant son absence de l'unité de négociation. Advenant le cas où l'employé s'inscrirait et serait admis de nouveau à un poste vacant dans l'unité de négociation, il sera admissible à l'ancienneté accumulée jusqu'à la date de sa promotion à un poste exclu de l'unité de négociation. L'Employeur consent à ce que l'employé puisse choisir de retourner à son ancien poste durant la première période de trente (30) jours, et par la suite, rejoindre un poste vacant au sein de l'unité de négociation en tant que nouvel employé.
- 2.03 a)** La sous-traitance ne constitue pas un motif de mise à pied, sauf si la nature des services à sous-traiter n'entre pas dans les attributions actuelles du groupe d'employés et que l'Employeur n'est pas en mesure d'assurer la reconversion des employés dans un délai raisonnable.
- 2.03 b)** La Société doit aviser par écrit le Syndicat de son intention de sous-traiter le travail avant que celui-ci ne soit effectué.
- 2.04** L'Employeur consent à ne conclure aucune entente ni contrat avec les

employés concernés par la présente convention, individuellement ou collectivement, qui d'une façon ou d'une autre est contraire aux dispositions de cette convention ou de toute loi du Canada. Une telle entente sera nulle et non avenue.

- 2.05**
- (a) La présente convention lie les parties aux présentes, leurs successeurs, administrateurs, exécuteurs testamentaires et ayants droit. Dans le cas où le contrat avec **Aéroport d'Ottawa** serait vendu, loué, transféré ou repris par vente, transfert, cession de bail, mise sous séquestre ou procédure de faillite, ce contrat et les opérations connexes demeureront soumis aux dispositions de la présente convention pour toute sa durée.
  - (b) Il est entendu dans cette section que les parties aux présentes ne doivent pas recourir à la location à une tierce partie pour se soustraire à ce contrat. L'Employeur doit informer de l'existence de cette convention tout acquéreur, destinataire du transfert, preneur à bail, cessionnaire, etc., de l'opération couverte par cette convention. Cette notification est adressée par écrit, et un exemplaire doit être envoyé au Syndicat avant la date d'effet de la vente.
- 2.06**
- L'Employeur ne peut provoquer ou ordonner le lock-out à l'égard des employés pendant la durée de cette convention, et le Syndicat et les employés ne peuvent d'aucune façon autoriser, encourager ni participer à une grève, un arrêt ou un ralentissement du travail, ou un freinage de la production ou du service, ni menacer de le faire. Les employés ne peuvent se livrer à un travail hors du champ d'application ou des exigences de la présente convention collective.

### ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

- 3.01**
- Pour les besoins de la présente convention collective, les termes suivants signifient :
- (a) « employé à l'essai » désigne tout employé qui n'a pas travaillé un total de 288 heures.
  - (b) « employé régulier 1 (R1) » désigne tout employé qui a terminé sa période d'essai et travaille un minimum de vingt-quatre (24)

heures par semaine;

- (c) « employé régulier 2 (R2) » désigne tout employé qui a terminé sa période d'essai et qui travaille moins de vingt-quatre (24) heures par semaine;
- (d) « quart de travail » désigne, en vue de déterminer le statut d'un employé, une période telle que définie au paragraphe 14.02;
- (e) « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs, commençant à minuit un jour donné et se terminant le septième jour à minuit. L'Employeur doit indiquer son choix au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur de cette convention. Ce choix peut être modifié avec l'accord mutuel des parties;
- (f) le terme « conjoint » inclut les liens de « conjoint de droit commun » et s'applique à un couple :
  - marié et vivant ensemble, ou ;
  - vivant ensemble comme partenaires et :
  - cohabitant depuis six (6) mois et présenté publiquement comme un couple.
- (g) Le « chef de point de contrôle » doit coordonner les activités générales de l'unité de contrôle de pré-embarquement. En outre, le chef de point de contrôle participera lui-même au contrôle, lorsque cela est nécessaire.

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

##### **4.01**

Le Syndicat reconnaît que, sans limiter la portée générale de ce qui précède, tous les droits et prérogatives de la direction qui ne sont pas explicitement restreints par la présente convention sont dévolus exclusivement à la Société qui exerce les fonctions suivantes :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, et dans ce cadre, établir et appliquer des règlements raisonnables;
- b) embaucher, transférer, mettre à pied, rappeler, donner de

l'avancement, rétrograder, classifier, attribuer des fonctions, renvoyer, suspendre ou appliquer toute autre mesure disciplinaire à l'endroit d'employés, sous réserve qu'une revendication à l'effet qu'un employé ayant acquis de l'ancienneté a été renvoyé ou a fait l'objet de mesures disciplinaires sans motif valable, peut donner lieu à un grief en vertu de l'Article 8 de la convention, et

- c) déterminer la méthode de fonctionnement, le degré de supervision, les calendriers de travail, la rotation des quarts de travail, les heures et jours de travail et le nombre d'employés nécessaire en tout temps.
- d) Seuls les gérants de service et leurs supérieurs peuvent émettre des observations disciplinaires ou des évaluations écrites.
- e) Sélectionner les agents qui agiront en qualité de chef de point de contrôle, dans la situation et au moment appropriés.
- f) Les agents qui remplissent la fonction de chef de point de contrôle assument les fonctions et responsabilités indiquées dans la description du poste de chef de point de contrôle des passagers avant l'embarquement. Les agents sont sélectionnés pour la formation et l'accréditation de chef de point de contrôle selon leur ancienneté, leurs qualifications pour la fonction et leur intérêt à exercer le rôle de chef de point de contrôle quand il le faut. En cas de limitation des postes de formation et de relative égalité de tous les autres facteurs, l'ancienneté doit être le facteur déterminant.
- g) La sélection des agents qui agiront à titre de chef de point de contrôle se fait selon une méthode convenue par le Syndicat et la Direction. La méthode est basée sur l'égalité des chances de tous les agents formés à la fonction de chef de point de contrôle à obtenir les heures de service de chef de point de contrôle disponibles.

#### **4.02**

Les employés non couverts par cette convention collective ne doivent pas accomplir le travail normalement effectué par les employés couverts par la convention, à l'exception :

- (a) des situations d'urgence,
- (b) des périodes de formation des employés;
- (c) des situations où les employés qualifiés ne sont pas disponibles en quantité suffisante.

## ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** L'adhésion obligatoire au Syndicat doit être une condition d'emploi pour chaque employé, à compter de sa date d'embauche.
- 5.02** La Société doit déduire toutes les deux semaines les cotisations syndicales, incluant s'il y a lieu, les droits d'adhésion et évaluations, du salaire de chaque employé couvert par cette convention. Le montant des cotisations est établi en application des statuts du Syndicat.
- 5.03** Le montant total des contributions, frais d'adhésion et cotisations recueillis durant le mois doit être remis sans délai au Syndicat, et en tout état de cause, pas plus tard que le quinze (15) du mois suivant. Cette somme doit être envoyée au Secrétaire-trésorier international des Métallos, CP 14083 succursale postale A, Toronto (Ontario) M5W 1V7, en la forme demandée par le Syndicat à la Société, accompagnée d'un formulaire R-115 de remise des cotisations dûment rempli. Un exemplaire du formulaire R-115 de remise des cotisations doit également être envoyé à un bureau du Syndicat déterminé par celui-ci.
- 5.04** Un état détaillé contenant les renseignements suivants doit accompagner le versement et le formulaire R-115 :
- a) La liste des noms de tous les employés pour lesquels des cotisations syndicales ont été déduites, et le montant des déductions.
  - b) La liste des noms de tous les employés pour lesquels aucune cotisation syndicale n'a été déduite, et les motifs de la non-perception.
  - c) Ces renseignements doivent être envoyés aux deux adresses indiquées à l'article .02, en la forme demandée par le Syndicat à la Société.
- 5.05** Le Syndicat décharge et exonère la Société des réclamations ou autres formes de responsabilité découlant de toutes les mesures prises par la Société conformément à cet article.
- 5.06** La Société inscrit le montant des cotisations syndicales de l'employé sur les feuillets T-4 de l'année d'imposition.
- 5.07** À la date d'embauche de chaque nouvel employé, l'Employeur lui remet

un exemplaire de la convention collective et une brochure sur l'assurance collective. Ces documents sont fournis par le Syndicat.

**5.08** L'Employeur verse un (1) cent par heure travaillée par chaque employé au fonds d'éducation du Syndicat. Ces fonds sont remis directement à la section locale dans les quinze (15) jours suivant chacune des deux (2) périodes de paie bimensuelle.

**5.09 FONDS HUMANITAIRE**

Pour les besoins de l'aide internationale et du développement, la Société consent à prélever et à doubler, sur une base bimensuelle, la somme d'un (1) cent de l'heure travaillée, du salaire de tous les employés dans l'unité de négociation, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine rémunérées au taux normal et, deux fois par mois, à verser au « Fonds humanitaire » le montant retenu à la source et doublé, et à transmettre ce paiement à :

United Steelworkers of America  
National Office  
234 Eglinton Avenue E., 7th Floor  
Toronto, Ontario  
M4P 1K7

La Société doit aviser par écrit le Fonds humanitaire à l'adresse susmentionnée et la section locale que le paiement a été effectué, et indiquer le montant du paiement et les noms de tous les employés dans l'unité de négociation qui ont cotisé au Fonds.

Ainsi qu'il est dit ci-dessus, la première déduction au titre du Fonds humanitaire doit être effectuée la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine suivant la ratification de la présente convention collective.

Il est entendu et convenu que la participation de tout employé compris dans l'unité de négociation qui participe au programme de déductions énoncé ci-dessus peut être interrompue si l'employé fait parvenir à la Société et à la section locale une demande écrite indiquant son souhait de cesser ces prélèvements de son salaire, au cours des quatre (4) semaines suivant la ratification de la Convention ou à tout moment à partir de cette date.

Il est entendu que le montant total de la contribution annuelle de chaque employé sera inscrit à la case 46 (Don de bienfaisance) du feuillet T4 de Revenu Canada pour l'année d'imposition. À cet effet, le service de la

paie inscrira le numéro de don de bienfaisance suivant pour le Fonds humanitaire : R119172278 RR 0001.

## **ARTICLE 6 – NON-DISCRIMINATION**

- 6.01** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination à l'endroit d'un employé en raison de son âge, de sa race, de sa langue, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son origine ethnique, de ses opinions politiques, d'un handicap physique, de son appartenance syndicale ou de ses activités au sein d'un syndicat ou d'un groupe autorisé par la législation.
- 6.02** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à se conformer aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, intégrée aux présentes en référence.
- 6.03** L'Employeur et le Syndicat prendront toutes les mesures raisonnables pour maintenir un climat de travail exempt de harcèlement sexuel et/ou racial.
- 6.04** Pour les besoins de cet article, l'expression « harcèlement sexuel » se définit comme suit :
- (a)** un intérêt sexuel non recherché, de nature abusive ou persistante, manifesté par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité, ou
  - (b)** promettre implicitement ou explicitement une récompense à qui acquiescera à une demande de nature sexuelle, ou
  - (c)** des représailles ou la menace implicite ou explicite d'en exercer à la suite du refus de se conformer à une demande de nature sexuelle, ou
  - (d)** des remarques ou un comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible du point de vue psychologique et/ou émotionnel.
- 6.05** Pour les besoins de cet article, l'expression « harcèlement racial » inclut les commentaires ou les actes qui devraient raisonnablement être perçus comme importuns lorsqu'il s'agit de propos et d'actes irrespectueux ou humiliants de la part de l'Employeur ou d'un collègue dans l'unité de négociation, envers un employé compris dans l'unité de

négociation, en raison de sa race, de sa couleur, de ses croyances ou de son origine ancestrale ou ethnique.

- 6.06** Lorsqu'il y a allégation d'infraction à l'article 6.01, l'employé qui a subi le préjudice (le plaignant) peut présenter un grief à l'étape deux de la procédure de règlement des griefs.

### **Milieu de travail respectueux**

- 6.07**
- a) Les parties s'entendent pour que tous les employés, les représentants de l'unité de négociation et de la direction agissent de façon civile et respectueuse, sans considération des différences personnelles pouvant exister (p.ex. conflit de personnalité, divergences d'opinions).
  - b) Lorsqu'un individu a une raison valable d'être préoccupé à ce sujet, il ou elle peut porter officiellement plainte auprès d'un membre désigné du syndicat ou de la direction. La partie recevant la plainte avisera par écrit l'autre partie à l'intérieur d'un délai de trois (3) jours suivant la réception de la dite plainte.
  - c) Dès lors, les parties procéderont à une enquête conjointe et prépareront un rapport conjoint mettant en lumière les résultats propres ou conjoints, selon le cas, de leur enquête, et ce dans un délai de trente (30) jours de la soumission de la plainte.
  - d) Sans limiter les droits de gestion de l'employeur en vertu de la convention collective, le Syndicat pourra faire des recommandations à l'employeur quand à la gestion de la plainte.

## **ARTICLE 7 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

- 7.01** Après notification préalable, l'Employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous les représentants autorisés, les délégués et les dirigeants du Syndicat, en vue d'examiner et de régler tous les griefs actuels ou futurs concernant l'interprétation et l'application de la présente convention.
- 7.02** L'Employeur reconnaît lesdits représentants autorisés du Syndicat, dirigeants et délégués comme les représentants officiels des employés auprès des représentants de l'Employeur.
- 7.03** Le Syndicat doit aviser par écrit l'Employeur des noms des représentants autorisés, délégués et dirigeants. L'Employeur n'a pas

besoin de reconnaître les représentants autorisés, délégués et dirigeants du Syndicat sauf si cette procédure est suivie.

- 7.04** L'Employeur accorde des congés sans salaire aux représentants du Syndicat ou aux employés pour assister aux réunions et conférences syndicales, sous réserve des conditions suivantes :
- (a) le Syndicat doit en avoir fait la demande écrite en indiquant le(s) nom(s) des représentants syndicaux pour lesquels le congé est demandé, ainsi que la date et la durée du congé;
  - (b) la demande doit avoir été présentée au moins cinq (5) jours à l'avance sauf en cas d'urgence;
  - (c) qu'il n'y ait pas plus de cinq (5) employés absents de la station au même moment, sauf en cas d'urgence.
- 7.05** Pour les besoins de cet article, le mot « jour » a la même signification que « quart de travail ».
- 7.06** Dans le cas d'un grief, un délégué syndical peut, pendant les heures de travail et sans perte de salaire, enquêter ou soumettre le grief, conformément à la procédure de règlement des griefs indiquée aux présentes, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne doit pas la refuser de manière déraisonnable.
- 7.07** Un employé absent au sens de l'article 7 continue, pendant son absence, d'accumuler l'ancienneté et les avantages sociaux versés au titre de la présente convention.
- 7.08** L'Employeur, sur préavis de vingt-quatre (24) heures, doit libérer les employés dont la présence à une audience d'arbitrage est obligatoire, ainsi que les employés désignés ou élus par le Syndicat pour assister aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective.
- 7.09** **RÉMUNÉRATION PENDANT LES CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES** – Si un employé est autorisé à s'absenter du travail pour les affaires du Syndicat, l'Employeur accepte de le rémunérer normalement et le Syndicat consent à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture de l'Employeur.



## **ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**8.01** Afin d'éviter que des plaintes mineures ne se transforment en griefs, les parties souhaitent que les plaintes concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention soient examinées lors d'une rencontre entre l'employé et/ou le représentant syndical autorisé et l'Employeur ou son représentant.

### **8.02 ÉTAPE 1**

Chaque fois qu'un grief ayant trait à l'application ou à l'interprétation de la convention collective surgit, l'employé, seul ou accompagné de son délégué syndical ou d'un membre du Syndicat, doit présenter par écrit sa plainte au gestionnaire des opérations ou à son représentant, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement donnant lieu au grief. Dans le cas d'une mise à pied ou d'un rappel au travail, le délai fixé pour présenter un grief est de trente (30) jours ouvrables après les circonstances ayant conduit au grief.

**8.03** Le gestionnaire des opérations ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

### **8.04 ÉTAPE 2**

Si le Syndicat estime que la décision du gestionnaire des opérations ou de son représentant est inacceptable, le grief doit alors être soumis au directeur des relations syndicales ou à son représentant qui doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief, convoquer une réunion avec le comité des griefs auquel peut se joindre un représentant du syndicat international ou un représentant de la section locale. La décision sera communiquée par écrit au Syndicat dans les cinq jours ouvrables (5) suivant la réunion.

**8.05** Toute décision mutuellement acceptée par les parties à une étape ou une autre de la procédure de grief, ou toute décision de l'arbitre, sera définitive et obligatoire pour l'Employeur, le Syndicat et le(s) employé(s) concerné(s).

**8.06 Grief de groupe / Grief collectif**

Lorsque des griefs similaires ou de nature générale surviennent, ils doivent être déposés au moyen d'un document commun et traités collectivement selon l'ÉTAPE 2 de la procédure de règlement des griefs.

- 8.07** Dans le cas où la personne qui dépose habituellement les griefs n'est pas disponible dans les délais prescrits, l'Employeur et le Syndicat acceptent que la date limite pour déposer le grief soit automatiquement reportée jusqu'à ce que le plaignant puisse parler avec cette personne.

**ARTICLE 9 - ARBITRAGE**

- 9.01** Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision, il peut soumettre le grief à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit envoyé à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision finale de l'Employeur.

- 9.02** Les parties conviennent de soumettre les griefs à l'un des arbitres dont les noms suivent : Joe Roach, Pam Chapman, Rick Brown, Rob Herman et Louisa Davie. Les griefs seront soumis aux arbitres à tour de rôle. Si un arbitre ne peut fixer une date d'audience dans les quatre-vingt dix (90) jours suivant la réception de la requête, le grief sera soumis à l'arbitre suivant sur la liste. Lorsque le Syndicat soumet un grief à un arbitre, il doit informer l'Employeur du nom de l'arbitre. Si l'Employeur constate que la rotation des arbitres n'est pas respectée, il doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis susmentionné, et le Syndicat s'engage alors à soumettre le grief à l'arbitre auquel il aurait dû être soumis.

Si aucun des arbitres susmentionnés ne peut agir dans le délai de quatre-vingt dix (90) jours indiqué précédemment, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre. À défaut d'accord, l'une des parties peut demander au Ministre du travail de désigner un arbitre.

- 9.03 Pouvoirs de l'arbitre :**

L'arbitre ne peut en aucun cas modifier, ajouter ou soustraire quoi que ce soit aux dispositions de la présente convention collective. Il ne doit s'intéresser qu'aux questions précises qui lui sont soumises.

**9.04** Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur, et selon le cas, il peut rendre toute autre décision qu'il estime juste et équitable dans les circonstances.

**9.05** **Frais d'arbitrage :**

Chaque partie est responsable des frais qu'elle engage relativement aux griefs soumis à l'arbitrage. Les dépenses engagées par l'arbitre seul sont payées à part égale par les deux (2) parties aux présentes.

**9.06** Les délais mentionnés peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties. Ledit accord ne doit pas être refusé de manière déraisonnable.

**9.07** Pour la préparation des listes d'arbitrages, les parties conviennent de donner la priorité aux cas de suspension ou de congédiement.

## **ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**10.01** L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des employés. Tous les droits et privilèges institués par le *Code canadien du travail* en matière de santé et de sécurité au travail doivent faire partie de la présente convention.

**10.02** L'Employeur consent à coopérer avec le Syndicat en vue de promouvoir la formation des employés dans les domaines de la sécurité et de la prévention des accidents et maladies professionnelles.

**10.03** L'Employeur et le Syndicat acceptent de coopérer en vue d'assurer la conformité avec la partie II du *Code canadien du travail (Règlement sur la sécurité et la santé au travail)* et avec les règlements que l'Employeur

pourra émettre pour assurer des conditions de travail sécuritaires, saines et hygiéniques. En outre, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que des consultations fructueuses et constructives sur les questions de santé et de sécurité sont nécessaires. Par conséquent, ils doivent constituer des comités mixtes de santé et de sécurité, chargés d'étudier et d'élaborer des politiques et pratiques de travail sécuritaires.

Le comité mixte de santé et de sécurité se compose d'un (1) représentant des membres du Syndicat et d'un (1) membre de la direction. Le comité doit se réunir suivant les besoins, mais au moins une fois par mois.

Le temps que les employés consacrent aux réunions leur sera rémunéré par l'Employeur au taux normal ou au taux avec prime selon le cas.

- 10.04** L'Employeur doit fournir l'équipement de protection nécessaire demandé par le Syndicat. Les employés doivent utiliser l'équipement de protection fourni par l'Employeur.
- 10.05** Un employé victime d'un accident du travail doit recevoir son plein salaire pour le jour de l'accident. S'il y a lieu, l'employé doit être conduit chez un médecin ou à l'hôpital, aux frais de l'Employeur.
- 10.06**
- (a)** L'Employeur doit aider le travailleur blessé à remplir les formulaires de la CSPAAT.
  - (b)** À son retour au travail, l'employé doit retrouver son poste s'il existe toujours, ou un autre poste, conformément à ses droits d'ancienneté, à condition que l'employé puisse exécuter les tâches essentielles du poste au sens des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail.
- 10.07** Un employé affecté aux inspections aux rayons X, DMOM, DTE, RDE, C.T.X et au contrôle à l'enregistrement ne doit pas exécuter son travail plus longtemps que la durée prescrite par le cadre réglementaire applicable. Aucun employé ne peut quitter son poste avant d'avoir été relayé. L'Employeur accepte que tous les employés exposés aux rayonnements ionisants (rayons X, par exemple) portent des dosimètres lorsqu'ils sont au travail et si le comité mixte de santé et de sécurité le recommande, afin de déterminer leur niveau d'exposition. L'Employeur reconnaît que tous les essais de surveillance, d'évaluation, etc. doivent

être réalisés conformément aux normes et directives de Santé Canada. Des exemplaires des documents d'information et de résultats de surveillance seront transmis au comité mixte de santé et de sécurité.

### **ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ**

**11.01** L'ancienneté est la durée du service continu d'un employé avec l'Employeur. L'ancienneté s'acquiert lorsque l'employé a terminé sa période d'essai et elle est rétroactive à compter du premier jour de travail de l'employé.

**11.02** Lorsque plusieurs employés sont embauchés le même jour, leur ancienneté sera déterminée selon la procédure suivante :

- 1) premier quart de travail effectué, et
- 2) date et heure de réception de la postulation.

**11.03** **Perte d'ancienneté :**

Le travail est considéré « continu » tant qu'il n'est pas interrompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- (1) Départ volontaire.
- (2) Congédiement pour une cause juste et suffisante.
- (3) Absence au travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans préavis, ou sans motif valable de ne pas avoir prévenu.
- (4) Défaut de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant le rappel.
- (5) Lors d'un rappel au travail, refus d'une offre de poste dans la catégorie régulière.
- (6) Absence en raison d'une maladie ou d'une blessure, autre qu'un accident du travail, pendant une période supérieure à vingt-quatre (24) mois civils.
- (7) Mise à pied pendant une période supérieure à vingt-quatre (24) mois civils.
- (8) Utilisation d'un congé autorisé et prolongé, dans un but autre que

pour le motif accordé.

- (9) Tout employé qui accepte une promotion hors de l'unité de négociation pendant une période supérieure à trente (30) jours. L'employé qui revient dans l'unité de négociation avant la fin de la période de trente (30) jours doit verser toutes les cotisations syndicales qu'il aurait versées s'il était resté dans l'unité de négociation.

**11.04** Pour les besoins de l'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autorisées par l'Employeur pour d'autres motifs ne constituent pas une interruption de service.

**11.05** Liste d'ancienneté :

Durant les mois de novembre et mai de chaque année, l'Employeur doit transmettre par courrier au Syndicat une version électronique de la liste par ordre alphabétique. Cette liste contient les renseignements suivants : nom, adresse, code postal, numéro de téléphone, code régional, numéro d'assurance sociale, date de classification et d'ancienneté de tous les employés couverts par la présente convention collective.

L'Employeur doit afficher tous les trois (3) mois une liste des employés indiquant leurs dates d'embauche par ordre d'ancienneté et envoyer une copie de la liste au Syndicat.

En outre, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, un représentant du Syndicat peut consulter la liste d'ancienneté dans les bureaux de l'Employeur.

**11.06** La liste d'ancienneté peut être corrigée à tout moment si un employé en fait la demande écrite à l'Employeur et au Syndicat. Si l'Employeur et le Syndicat acceptent de corriger la liste d'ancienneté, ou si la liste d'ancienneté est corrigée par décision arbitrale à la demande d'un employé, la correction ne doit entrer en vigueur qu'à la date de l'entente ou de la décision arbitrale, sous réserve que la cette correction n'entraîne aucune conséquence immédiate pour l'Employeur en termes de coûts.

Principe général :

Dans tous les cas de poste vacant ou de nouveau poste et dans tous les

cas de mise à pied et de rappel au travail, la préférence en matière de maintien de l'emploi doit d'abord être accordée à l'employé régulier compétent qui a le plus d'ancienneté avec l'Employeur. S'il n'y a aucun employé qualifié ni candidat dans le groupe d'ancienneté, l'Employeur peut faire appel aux employés à l'essai.

**11.07 Classification des emplois :**

1. Pour les besoins de l'application des droits d'ancienneté, les employés sont divisés en deux (2) groupes distincts :
  - Employés réguliers
  - Employés à l'essai

**11.08** Pour les promotions, l'Employeur doit tenir compte des critères suivants :

- (a) l'ancienneté, et
- (b) les compétences pour ce poste.
- (c) Lorsque deux (2) employés ou plus possèdent des compétences équivalentes, l'ancienneté doit prévaloir.

**11.09 Postes vacants ou nouvellement créés :**

- (a) L'avis de poste vacant ou de création de poste doit contenir les renseignements suivants :
  - Le poste
  - Les heures disponibles
  - Compétences requises pour ce poste
  - Taux salarial horaire

Les employés ont cinq (5) jours ouvrables pour postuler par écrit auprès de l'Employeur.

- (b) Au reçu de ces demandes, l'Employeur dote le poste avec le candidat qui a le plus d'ancienneté avec l'Employeur, à condition que le candidat puisse accomplir les tâches normales du poste.
- (c) L'Employeur a cinq (5) jours ouvrables pour doter un poste devenu vacant. Pendant cette période, le poste sera pourvu à l'appréciation de l'Employeur.

- (d) Lorsque le poste est pourvu, l'Employeur doit afficher le nom et l'ancienneté de la personne affectée audit poste. Il est entendu que tout employé qui estime être lésé par la décision de l'Employeur peut présenter un grief.

**11.10 Mise à pied :**

Dans tous les cas de mise à pied, l'employé qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied, sous réserve que les employés qui demeurent au travail sont qualifiés et qu'ils puissent accomplir le travail requis, y compris de répondre aux obligations contractuelles de la Compagnie d'avoir des agents bilingues et des agents des deux sexes disponibles pour le contrôle des passagers et des bagages.

- 11.11** Un employé mis à pied doit recevoir un préavis écrit d'au moins sept (7) jours civils, sauf circonstances exceptionnelles. L'envoi de ce préavis n'est nécessaire si l'employé n'a pas terminé sa période d'essai.

**11.12 Rappel :**

Dans tous les cas de rappel, l'Employeur doit rappeler d'abord l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les employés mis à pied, étant entendu qu'un employé régulier ayant les qualifications pour accomplir les tâches du poste bénéficie de la priorité d'emploi sur les employés à temps partiel ou à l'essai.

- 11.13** Il incombe à l'employé d'informer l'Employeur et le Syndicat de ses adresse, numéro de téléphone et numéro d'assurance sociale.

- 11.14** L'Employeur qui congédie un employé a l'issue de sa période d'essai à l'obligation suivante :

- (a) envoyer un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines, indiquant son intention de mettre fin à l'emploi à une date donnée, ou
- (b) au lieu du préavis, accorder deux (2) semaines de salaire au taux de rémunération normal pour les heures de travail normales.

- 11.15** Cela ne s'applique pas si la cause du congédiement est juste. En cas de mise à pied, le délégué syndical doit être considéré comme

ayant la plus grande ancienneté dans son groupe. Le Syndicat doit indiquer à l'Employeur les noms des délégués syndicaux.

**11.16** L'Employeur et le Syndicat tenteront de trouver un poste approprié à un employé dont l'aptitude physique est réduite en raison d'un accident du travail ou de son âge.

**11.17**        **Transferts**

Si un employé déménage dans une région du pays éloignée de son lieu de travail, il peut demander un transfert et le droit d'être embauché dans un nouveau site où l'Employeur a un contrat de travail de sécurité, sous réserve de posséder les compétences requises et l'accord du client. S'il s'agit d'un site affilié au Syndicat des Métallos, l'employé transféré conserve l'ancienneté acquise dans la Société pour ce qui est de la catégorie du poste, du salaire, des congés annuels et des avantages sociaux, et il est placé en bas de la liste du nouveau lieu de travail.

**11.18** À l'expiration de son contrat de travail, un employé peut demander à l'Employeur de lui délivrer un certificat de travail qui indique uniquement la nature et la durée de l'emploi, les dates d'entrée en fonction et de départ, et le nom et l'adresse de l'Employeur. Il n'est pas obligatoire que le certificat fasse état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

**11.19** En vertu des dispositions du paragraphe 11.18 ci-dessus et pour plus de précision, il est entendu et compris qu'il n'y aura pas de supplantation (paragraphe 11.10 et 11.12) ou d'affichage (paragraphe 11.08 et 11.09) entre aéroports.

## **ARTICLE 12 - NEUTRALITÉ**

**12.01**        **Introduction**

La Société et le Syndicat croient que des relations constructives et harmonieuses sont basées sur la confiance, l'intégrité et le respect mutuel. La Société accorde une grande importance au maintien et à l'amélioration de ses relations avec le Syndicat.

**12.02**        **Neutralité**

La Société consent à adopter une position de neutralité si le Syndicat

cherche à représenter des employés de la Société non syndiqués.

La neutralité signifie que, sauf dispositions explicites contenues dans le présent document, la Société n'interviendra d'aucune façon, directement ou indirectement, dans les efforts qu'entreprend le Syndicat pour représenter ses employés, ni dans les efforts de syndicalisation de ses employés.

L'engagement de la Société de demeurer neutre tel que souligné ci-dessus prendra fin si la Société démontre à un arbitre que, pendant une campagne de recrutement syndical, le Syndicat ou ses agents ont de façon intentionnelle ou répétée (après avoir porté le problème à l'attention du Syndicat) présenté de manière largement inexacte aux employés les faits entourant leur emploi, ou qu'ils ont mené une campagne dénigrant l'intégrité ou la réputation de la Société ou de ses représentants.

### **ARTICLE 13 - SALAIRE**

- 13.01** Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum.
- 13.02** Tous les salaires doivent être versés par dépôt bancaire direct, à l'exception du dernier chèque de paie à la cessation de l'emploi.
- 13.03** Les employés sont payés toutes les deux semaines, les jeudis, sauf entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.
- 13.04** Les fiches de paie doivent être remises aux employés en mains propres sur le lieu du travail et pendant un jour ouvrable, sauf si elles sont envoyées par la poste, à la demande de l'employé.
- Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite de l'employé. Il faut toutefois que cet arrangement ne crée pas de difficultés excessives pour l'employeur.
- 13.05** Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié indiqué à l'article 15 du présent document, le salaire est versé à l'employé le jour ouvrable qui précède ce jour chômé. Les jours de paie peuvent varier avec l'accord mutuel de l'Employeur et du Syndicat.

- 13.06** L'Employeur doit remettre à l'employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie suffisamment détaillé pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Le bulletin de paie doit contenir 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 pendant la semaine de travail normale;
  - (5) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la 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 appliquées;
  - (10) le montant du salaire net.
- 13.07** Pendant la durée de cette convention, l'Employeur doit payer les salaires indiqués dans la grille de rémunération « A ».
- 13.08** L'acceptation par l'employé d'un bulletin de paie ne constitue pas une renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.
- 13.09** L'Employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, ou si un document signé par l'employé l'y autorise.
- 13.10** Sauf si l'ancienneté s'applique, un employé transféré à un autre poste à la demande de l'Employeur doit être payé au taux le plus élevé de son poste normal ou du nouveau poste auquel il est affecté, si le taux de ce

dernier est le plus élevé.

### **13.11 Création ou modification des catégories d'emplois**

- (a)** Si de nouvelles catégories d'emplois sont créées ou s'il y a une modification importante de la nature du travail des catégories d'emplois indiquées dans la grille de salaires, ou si des catégories d'emplois ont été omises dans cette grille de salaires, les parties aux présentes conviennent de négocier un taux pour l'emploi en question.
- (b)** Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le différend sera réglé au moyen de la procédure de grief et d'arbitrage indiquée dans la présente convention.

### **13.12 ERREURS OU OMISSIONS**

Les erreurs ou omissions de moins de 25 \$ dans le salaire d'un employé doivent être corrigées le jour de paie suivant. Les erreurs ou omissions dans le salaire d'un employé, causées par la Compagnie ou par un agent de la paie, qui dépassent 25 \$ doivent être réglées par un transfert bancaire spécial, sans frais pour l'employé, au cours des trois (3) jours ouvrables suivant la notification de l'erreur ou de l'omission par l'employé à la Société.

Si l'Employeur ne parvient pas à réparer une erreur de paie dans un délai de trois (3) jours ouvrables de la notification écrite, une pénalité d'une heure par jour sera imputée à l'employeur jusqu'au paiement de l'erreur.

Il y aura une période de grâce d'un cycle de paie de deux semaines (4 semaines) quand à la pénalité imposée lors de l'implantation de nouveaux taux horaires ou de la prise d'effet d'un paiement. La période de grâce consistera aux deux premiers cycles de paie complets suivant immédiatement la date à laquelle le nouveau taux ou le paiement devient effectif.

## **ARTICLE 14 - DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 14.01** La durée normale du travail hebdomadaire d'un employé couvert par cette convention collective est de quarante (40) heures maximum,

divisée en jours consécutifs commençant le lundi à 0 h 01.

- 14.02**
- (a)** La durée normale d'un quart de travail est de huit heures et demie (8 h 30) consécutives, période de repas et pauses incluses.
  - (b)** L'Employeur ne peut instaurer de quarts de travail non standard sans consulter au préalable le président de l'unité.
  - (c)** Il est entendu que, s'il devient nécessaire de modifier ou d'établir les horaires de travail, la Société prendra l'initiative de convoquer une réunion avec le Syndicat.
  - (d)** Lors de l'établissement des horaires de travail des employés, l'Employeur tiendra compte des préférences des employés tout en respectant leur ancienneté.
  - (e)** La durée minimale d'un quart de travail sera de quatre (4) heures.
- 14.03**
- (a)** Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine sont payées au taux d'une fois et demie le taux horaire normal, sauf lorsque les heures prévues dépassent la norme.
  - (b)** Un employé qui doit rester après la fin de son quart de travail normal sera rémunéré au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier.
- 14.04** Un employé régulier ne peut travailler plus de sept (7) jours consécutifs, compris ou non dans la même semaine, faute de quoi, au huitième (8<sup>e</sup>) jour, il sera rémunéré au taux d'une fois et demie le taux horaire normal.
- 14.05** Les employés peuvent échanger entre eux leurs quarts de travail avec l'autorisation de la direction qui ne peut la refuser de manière déraisonnable. Les employés doivent aviser par écrit l'Employeur, quarante-huit (48) heures à l'avance, des échanges de quarts prévus.
- 14.06** La période de repos entre les quarts de travail doit être d'au moins huit (8) heures, sauf entente entre les parties.
- 14.07** Pour le calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et jours fériés payés qui tombent un jour de travail normalement prévu de

l'employé sont considérés comme des jours ouvrables. L'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.

**14.08** (a) Les employés ont droit à une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes pour chaque quart travaillé, à prendre aussi près que possible du milieu du quart de travail.

(b) Les employés ont aussi droit à une pause rémunérée de vingt (20) minutes, à prendre aussi près que possible du milieu de chaque tranche de quatre (4) heures. Toutefois, l'employé doit demeurer sur place et répondre à toute urgence qui peut survenir. Une pause rémunérée de vingt (20) minutes pour chaque tranche de travail de trois (3) heures complètes s'ajoute.

(c) Le procès-verbal de règlement du grief # 26-OTT-2006 est inclus en référence et joint à la convention.

**14.09** (a) Lorsqu'un employé se présente au travail sans avoir été avisé avant le début de son quart prévu de ne pas se présenter et qu'aucun travail ne peut lui être procuré, il touchera une indemnité de quatre (4) heures à son taux horaire normal.

(b) Lorsqu'un employé se présente au travail sur l'appel de l'Employeur ou pour son quart de travail normal et que l'Employeur ne peut lui procurer de travail, ou lorsque l'employé travaille moins de quatre (4) heures consécutives, l'employé a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures au taux normal, à moins que la majoration pour travail supplémentaire ne lui donne droit à un montant plus élevé.

(c) Lorsqu'un employé se présente au travail plus d'une fois durant une même journée à la demande expresse de l'Employeur, il a droit à au moins quatre (4) heures rémunérées pour chaque fois où il se présente au travail de cette manière.

**14.10** Pour le calcul de la semaine de travail normale, un quart de travail fait partie du jour civil auquel il commence.

**14.11** L'Employeur doit afficher dans le lieu de travail l'horaire de la semaine suivante, pour les employés affectés à des contrats réguliers. Si un grief survient à propos de l'horaire de travail d'un employé, l'Employeur doit fournir au Syndicat, à sa demande, un exemplaire de l'horaire de travail de l'employé concerné.

- 14.12** La Société et le Syndicat conviennent que la répartition des heures supplémentaires sera la plus équitable possible. Les parties consentent donc à élaborer des procédures spécifiques dans chaque station, en vue de distribuer les heures supplémentaires de façon juste et équitable.
- 14.13** Un employé qui est rappelé après avoir quitté le lieu de travail à la fin de son quart normal doit être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour chaque heure travaillée, mais il ne peut en aucun cas être rémunéré moins de quatre (4) heures à son taux horaire.
- 14.14** Un employé prévu à l'horaire de travail ou déjà au travail et auquel l'employeur demande de se présenter plus tôt ou de rester au travail, sera rémunéré pour ces heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la convention collective.

## **ARTICLE 15 – CONGÉ ANNUEL**

- 15.01** (a) L'année de référence pour le calcul du congé annuel doit être une période de mois consécutifs durant lesquels l'employé acquiert progressivement le droit à un congé payé.
- (b) Cette période commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre.
- 15.02** (a) Tous les employés couverts par cette convention collective ont droit à un congé payé basé sur leur salaire brut pendant l'année de référence, conformément à l'article 15.01. L'admissibilité est déterminée par le service continu des employés avec l'Employeur à la fin de l'année de référence. Les jours de congé sont des journées durant lesquelles l'employé devrait normalement être au travail.

### **ADMISSIBILITÉ**

Moins d'un an de service

### **CONGÉ**

Un (1) jour de congé par mois - maximum de 10 par année

### **INDEMNITÉ**

4 % du salaire

Un (1) an et moins de 5 ans de service	Dix (10) jours de congé	4 % du salaire
Cinq (5) ans mais moins de 10 ans de service	Quinze (15) jours de congé	6 % de la rémunération
Dix (10) ans ou plus de service	Vingt (20) jours de congé	8 % du salaire

**(b)** Le congé des employés R2 est déterminé sur la base du nombre de jours pendant lesquels ils travaillent normalement dans une semaine. Exemple : un employé ayant au moins un an mais moins de cinq ans de service continu avec l'Employeur et qui est régulièrement inscrit à l'horaire de travail 2 jours par semaine, a droit à 4 jours de congé à 4 % de son salaire.

Un employé qui a 5 ans ou plus de service continu avec l'Employeur et qui est régulièrement inscrit à l'horaire de travail 2 jours par semaine a droit à 6 jours de congé à 6 % de son salaire.

**À compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 les exigences de service diminuent d'une (1) année (ex : 15 jours de congé à 6% du salaire après 4 ans de service.)**

**15.03** Les employés doivent recevoir leur paie de vacances en même temps que leur paie normale avant leur départ en vacances. L'Employeur accepte de payer les congés en versements d'une semaine à mesure que les congés sont pris.

**15.04** Les congés sont transférables à l'année suivante lorsque l'Employeur refuse le congé annuel.

Il est interdit à l'Employeur de remplacer le congé visé au paragraphe 15.01 par l'indemnité compensatoire à l'exception de la troisième semaine si une entente à cette fin existe entre l'Employeur et l'employé.

**15.05** Les employés doivent aviser par écrit la direction de leurs préférences quant aux dates de leurs vacances, entre le 1<sup>er</sup> avril et le 15 avril de chaque année. Avant le 30 avril, la direction avisera par écrit les employés des dates approuvées de leurs vacances. Les dates de vacances seront attribuées en fonction de l'ancienneté des employés et des exigences du service. Après le 30 avril, un employé peut aviser par écrit la direction de sa préférence quant aux dates de ses vacances et ces dates seront approuvées ou refusées dans les dix (10) jours

suivants. Si l'Employeur ne répond pas dans un délai de quinze (15) jours, la demande sera considérée comme acceptée. Les demandes seront examinées par ordre de réception (« premier arrivé, premier servi »). À tout moment, les dates de congé peuvent être modifiées d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé. L'Employeur accepte le principe d'une réunion annuelle avec le Syndicat dans le but d'améliorer et d'optimiser l'attribution des congés dans les unités respectives.

- 15.06** Advenant le décès d'un employé, sa succession peut réclamer le paiement des congés annuels obligatoires.

### **ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

- 16.01** Pour les besoins de l'application de la présente convention collective, les dix (10) jours suivants sont rémunérés selon les dispositions indiquées ci-dessous :

1. Jour de l'an
2. Vendredi saint
3. Jour de Victoria
4. Fête du Canada
5. Jour férié provincial
6. Fête du Travail
7. Jour d'Action de grâce
8. Jour du Souvenir
9. Jour de Noël
10. Lendemain de Noël
11. Lundi de Pâques (ajouter à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010)

- 16.02** Si un employé doit travailler un jour férié indiqué à la section 16.01, il lui sera payé comme un jour de congé normal, plus une fois et demie son taux horaire régulier, pour toutes les heures travaillées ce jour-là.

### **ARTICLE 17 – ABSENCE AUTORISÉE**

- 17.01** (a) Advenant le décès d'un membre de sa famille immédiate, un employé a droit à quatre (4) jours d'absence rémunérés. La famille immédiate comprend le conjoint, y compris le conjoint de droit commun (incluant le conjoint/partenaire de même sexe s'il habite avec l'employé

depuis plus de six mois), les parents (incluant les parents adoptifs ou par remariage), les beaux-parents, les grands-parents, les enfants (incluant les enfants adoptés ou par remariage), les frères et sœurs, les beaux-parents et leurs conjoints, tuteur légal et tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence. Advenant le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur oncle, tante, neveu ou nièce, l'employé aura droit à deux (2) jours d'absence rémunérés.

**Augmentation de quatre (4) jours à cinq (5) jours à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010.**

**(b)** Si les obsèques ont lieu à plus de 500 km de l'aéroport, un congé supplémentaire non payé peut être accordé (ce congé ne doit pas être refusé de manière déraisonnable).

**(c)** Si ces jours tombent pendant ses vacances, l'employé aura droit aux jours de congé supplémentaires correspondants.

**(d)** L'employé a droit à un congé rémunéré d'un (1) jour, le jour de son mariage. L'employé a aussi droit à un jour de congé sans rémunération pour le mariage d'un de ses enfants ou à un congé rémunéré de trois (3) jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

**17.02** L'Employeur a le droit d'exiger un certificat médical attestant de la blessure ou de la maladie de l'employé si celui-ci est absent pendant deux (2) jours consécutifs ou plus, ou s'il est absent pendant dix (10) jours ou plus d'une année civile. L'Employeur doit acquitter les frais encourus pour les certificats médicaux qu'il demande.

**17.03** L'Employeur doit réintégrer à son poste de travail ou à un poste équivalent tout employé qui aura été absent en raison d'une blessure ou d'une maladie pendant une période ne dépassant pas vingt-quatre mois.

**17.04 (a) Congé pour fonctions judiciaires**

Un employé assigné à comparaître à titre de témoin dans une affaire en relation avec l'exercice de ses fonctions sera rémunéré comme s'il avait travaillé pendant cette période, incluant les déplacements. L'employé ne doit subir aucune perte de salaire à cet égard. Si la cour attribue à l'employé une indemnité, il doit en verser le montant à l'Employeur.

### **(b) Congé pour comparution à titre de juré ou de témoin de la couronne**

Un employé choisi comme juré ou assigné à comparaître à titre de témoin de la couronne doit en informer son Employeur dès qu'il reçoit la convocation et l'Employeur lui remboursera la différence entre son indemnité de juré ou de témoin et son salaire normal. Ledit employé sera rémunéré comme s'il avait travaillé pendant cette période, incluant les trajets durant les jours de travail habituels de l'employé. Un employé cité à comparaître à titre de témoin ou choisi pour siéger comme juré pendant les heures normales de travail ne doit subir aucune perte de salaire.

#### **17.05 Congé pour charge publique**

Sur demande écrite du Syndicat et de l'employé concerné, l'Employeur doit accorder un congé non rémunéré à tout employé qui est élu à une charge publique ou participe à sa propre campagne électorale. Ce congé sera de deux (2) mois au maximum dans le cas d'une campagne, ou de la durée du mandat dans le cas d'une élection.

#### **17.06 Congé de maladie**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007, tous les employés accumulent un crédit de congé de maladie annuel à raison de 2 % des heures normales travaillées. Les employés sont autorisés à accumuler un maximum de cent vingt (120) heures de congé de maladie. Les « heures normales » travaillées excluent les vacances, les jours fériés et les heures supplémentaires.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 un employé travaillant normalement 1800 heures aura droit à cinq (5) jours de maladie par année. Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année subséquente, le nombre de jours de maladie augmentera d'un (1) jour jusqu'à un maximum de 8 jours par année. Les journées de maladie peuvent-être accumulées et reportées d'année en année jusqu'à un maximum de seize (16) jours. Toutes les journées accumulées au-delà de seize (16) jours seront payées à l'employé le 15 décembre de chaque année.

#### **Congé spécial pour raisons médicales**

Lorsqu'un employé a rendez-vous auprès d'un médecin spécialiste, l'Employeur doit lui accorder un congé.

- 17.07** Une absence autorisée d'une (1) semaine maximum peut être accordée à un employé après entente avec son gestionnaire.
- 17.08** Sur demande écrite adressée au gestionnaire des opérations, un congé sans rémunération ni prestations sera accordé à un (1) employé au maximum, choisi par le Syndicat pour travailler à temps plein pour le Syndicat. Cette absence autorisée sera valide pendant un (1) an et pourra être prolongée d'un commun accord entre les parties.
- 17.09** Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours doit être signée par l'employé, le Syndicat et l'Employeur.
- 17.10** Un employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant la durée des absences autorisées.
- 17.11** Malgré les autres dispositions du présent article, l'Employeur peut autoriser une absence sans rémunération pendant une période ne dépassant pas trente (30) jours si :
- (a)** l'employé avise par écrit le superviseur de sa demande d'autorisation d'absence, au moins trente (30) jours avant le début proposé du congé (sauf s'il s'agit d'une urgence), et
  - (b)** si l'Employeur juge que l'autorisation d'absence proposée peut être accordée sans perturber les opérations normales.

Les demandeurs doivent indiquer sur les formulaires d'autorisation d'absence fournis par l'Employeur les motifs du congé, ainsi que les dates de départ et de retour prévues.

L'Employeur doit aviser par écrit le demandeur et le Syndicat de sa décision concernant l'autorisation (qui ne doit pas être refusée de manière déraisonnable) dans les quatorze (14) jours suivant la demande faite à l'Employeur.

L'Employeur consent à ce que l'autorisation d'absence soit administrée sur la base suivante :

- I.** Compte tenu des exigences du service, il ne peut y avoir plus de cinq pour cent (5 %) de l'effectif admissible à une absence autorisée en tout temps.
- II.** Les demandes doivent être adressées par écrit conformément à

l'alinéa **(a)** ci-dessus.

- III. Les autorisations d'absence sont accordées en fonction de l'ancienneté.
- IV. Au retour d'un congé autorisé, l'employé doit être affecté au même quart de travail qu'avant son départ.

### **ARTICLE 18 – CONGÉ PARENTAL**

- 18.01** Un employé qui a effectué six (6) mois de service continu avec l'Employeur a droit au congé parental, conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*.

### **ARTICLE 19 – UNIFORMES ET STATIONNEMENT**

**19.01 (a)**

L'Employeur fournit gratuitement l'uniforme que les employés doivent porter. Les retouches nécessaires sont à la charge de l'Employeur. Les pièces de l'uniforme doivent être lavables en machine. S'il faut les nettoyer à sec, l'Employeur remboursera le coût du nettoyage. L'uniforme demeure la propriété de l'Employeur.

*(REMARQUE : L'uniforme actuel complet comprend tous les articles sauf les bas et sous-vêtements. L'uniforme peut être modifié de temps à autre.)*

**(b) STATIONNEMENT**

L'Employeur consent à payer les frais de stationnement pour tous les employés qui travaillent, à l'exception des employés à l'essai. Les parties conviennent que les frais de stationnement des employés qui terminent avec succès leur période d'essai seront remboursés.

### **ARTICLE 20 – MESURES DISCIPLINAIRES**

- 20.01** Toute mesure disciplinaire peut donner lieu à un grief, conformément aux procédures prévues à l'article 8 de la présente convention collective.
- 20.02** Il est interdit à l'Employeur de prendre des mesures disciplinaires, discriminatoires ou autres à l'endroit d'une employée en raison de sa grossesse.

Une employée qui estime que sa grossesse est le motif de la mesure disciplinaire, discriminatoire ou autre dont elle est victime peut déposer un grief, conformément aux procédures prévues à l'article 8.

- 20.03** Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur doit informer par écrit l'employé de la mesure prise à son endroit, et indiquer l'incident ou le motif qui justifie la mesure disciplinaire.
- 20.04** L'Employeur a cinq (5) jours pour remettre une copie de la mesure au président de l'unité ou à son représentant. En cas de congédiement ou de suspension d'un employé, l'Employeur convoquera une réunion avec l'employé, le président d'unité ou son représentant, le plus tôt possible afin d'examiner avec l'employé le(s) motif(s) du congédiement ou de la suspension. Tout grief déposé contre un congédiement ou une suspension sera traité selon l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs.
- 20.05** Toute mesure disciplinaire annulée sur décision de l'Employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.
- 20.06** Si un employé est convoqué dans le bureau de l'Employeur pour un motif disciplinaire, on devra lui fournir une représentation syndicale, si cette personne se trouve sur les lieux.
- 20.07** Une suspension ne doit pas interrompre le service continu d'un employé, sauf décision contraire de l'arbitre.
- 20.08** Tout rapport disciplinaire relatif à un employé de l'unité de négociation et envoyé par l'Employeur à un organisme de réglementation doit être transmis audit employé et au Syndicat dans les meilleurs délais afin qu'ils puissent présenter les arguments nécessaires, s'il y a lieu.
- 20.09** Tout rapport disciplinaire porté au dossier d'un employé ne peut être utilisé à des fins disciplinaires après une période de douze (12) mois.
- 20.10** Il ne doit y avoir qu'un (1) dossier personnel par employé et l'employé doit y avoir accès deux (2) fois par an pour l'examiner, en présence d'un gestionnaire des opérations ou de son représentant.
- 20.11** S'il est déterminé ou entendu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs, incluant l'arbitrage, qu'un employé a

fait l'objet d'une mesure disciplinaire déraisonnable, injuste ou trop sévère, l'Employeur doit :

1. annuler la sanction, ou
2. réduire la sanction de telle sorte qu'elle soit considérée juste et équitable par les parties ou par l'arbitre, selon le cas.

## 20.12 **AVIS**

L'Employeur accepte d'informer le président de l'unité ou son représentant de tous les avis disciplinaires écrits, et de l'aviser lorsqu'un employé termine sa période d'essai.

## ARTICLE 21 – PRIME D'ASSURANCE

- 21.01 (a)** L'Employeur doit cotiser au régime de prestations du Syndicat des Métallos (le « Régime ») pour chaque employé et pour chaque période de paie, selon les montants indiqués ci dessous par heure rémunérée :

1 <sup>er</sup> avril 2007	1,05 \$ par heure
1 <sup>er</sup> septembre 2007	1,25 \$ par heure
1 <sup>er</sup> avril 2008	1,25 \$ par heure
1 <sup>er</sup> septembre 2008	1,25 \$ par heure
1 <sup>er</sup> avril 2009	1,30 \$ par heure
31 mars 2010	1,35 \$ par heure

L'expression « heures rémunérées » désigne les heures normales pour lesquelles l'employé perçoit un salaire et elle comprend, sans limiter la généralité de ce qui précède, la paie de vacances et les heures pendant lesquelles l'employé est absent pour affaires syndicales autorisées et toute autre absence autorisée. La rémunération des heures supplémentaires et des jours fériés (chômés) est exclue.

- (b)** Les cotisations au Régime doivent être effectuées pour les employés qui bénéficient d'une prestation-maladie, d'indemnités d'accident du travail, d'une indemnité hebdomadaire ou d'une autre forme de maintien du salaire, à un taux équivalent de quarante (40) heures par semaine, pour chaque semaine durant laquelle l'employé bénéficie de ces prestations. Pour les employés qui ne travaillent pas régulièrement le même nombre d'heures par semaine, les cotisations seront établies en utilisant la

moyenne des heures travaillées au cours des treize (13) semaines précédant la semaine où l'employé a commencé à recevoir les prestations-maladie, des indemnités d'accident du travail, une indemnité hebdomadaire ou d'une autre forme de maintien du salaire. Les versements seront proportionnels si l'employé bénéficie de ces prestations pendant moins d'une (1) semaine.

Si un employé est mis à pied, les cotisations au Régime doivent être poursuivies au taux équivalent des heures travaillées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine jusqu'à la fin du mois de la mise à pied. Pour les employés qui ne travaillent pas régulièrement le même nombre d'heures par semaine, les cotisations seront établies en utilisant la moyenne des heures travaillées au cours des treize (13) semaines précédant la semaine où l'employé a été mis à pied.

- (c)** L'Employeur doit faire en sorte que les cotisations parviennent au Régime au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois qui précède le mois où les employés bénéficieront des prestations.
- (d)** Si le montant total des cotisations payables ne parvient pas au Régime à la date indiquée au paragraphe 3 ci-dessus, l'Employeur est seul responsable de toutes les prestations que le Régime aurait versées aux employés si les cotisations étaient parvenues dans les délais. En outre, l'Employeur sera également tenu de verser les arriérés de cotisations au Régime.
- (e)** L'Employeur accepte de fournir régulièrement à l'administrateur du Régime tous les renseignements dont il a raisonnablement besoin pour enregistrer et traiter correctement les prestations. Pour plus de précision, les renseignements nécessaires pour chaque employé sont les suivants:

1. Nom
2. Adresse
3. Date de naissance
4. Date d'embauche
5. Numéro d'assurance sociale
6. Heures rémunérées
7. Montant du versement par employé
8. Date de départ

9. Date de retraite

10. Date de décès

11. Sexe

12. Désignation de l'employé comme R1 ou R2 selon le cas.

- (f) L'Employeur convient qu'un employé nommé fiduciaire du Régime par le Syndicat a le droit d'assister à quatre réunions du Régime au cours d'une année civile, pendant les heures de travail, et qu'il sera rémunéré et accumulera son ancienneté malgré son absence au travail pour ce motif.

## **ARTICLE 22 – AFFICHAGE DES AVIS**

**22.01** L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un babillard vitré et verrouillé sur lequel le Syndicat peut afficher les avis relatifs à ses élections, réunions et fonctions sociales. Ce babillard doit être situé dans un endroit visible et accessible par les syndiqués. Un avis ne peut être affiché que s'il est signé par un permanent syndical autorisé. Six (6) fois par an, le Syndicat peut demander à l'Employeur de joindre au talon de chèque de paie des employés une feuille pliée contenant des renseignements convenus d'un commun accord et destinés aux membres du Syndicat.

**22.02** L'Employeur installera une boîte aux lettres ou un passe-lettres pour le Syndicat dans un endroit facilement accessible du lieu de travail.

## **ARTICLE 23 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL**

**23.01** Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties formeront un comité mixte des relations de travail composé d'au moins deux (2) membres désignés par l'Employeur et d'au moins deux (2) membres désignés par le Syndicat, dont l'un des deux sera le président de l'unité.

**23.02** Ce comité a les fonctions suivantes :

- (a) Établir de bonnes relations entre le Syndicat et l'Employeur en examinant les problèmes d'intérêt commun qui concernent l'ensemble ou une partie des employés membres de l'unité de négociation.

**(b)** Émettre des recommandations aux parties.

**(c)** Examiner avec la Société les horaires des postes de travail et proposer des solutions de remplacement. S'il est nécessaire de modifier ou d'établir des horaires de postes, la Société doit convoquer une réunion avec le Syndicat.

**23.03** Le comité prévu dans le présent article doit se réunir une fois (1) par mois à une date fixée d'un commun accord entre les représentants désignés à cet effet par les parties.

**23.04** Un procès-verbal de ces réunions sera produit et affiché.

## **ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **24.01 PROTECTION JURIDIQUE**

Un employé accusé mais reconnu non coupable d'une infraction pénale ou criminelle en raison des actes commis dans l'exercice de bonne foi de ses fonctions doit être indemnisé par l'Employeur pour les frais légaux, nécessaires et raisonnables, engagés pour sa défense.

**24.02** Nonobstant l'article 24.01, l'Employeur peut refuser le paiement par ailleurs exigé par l'article 24.01, si les actes de l'employé desquels les charges ont résulté ont équivalu à un manquement grossier à ses devoirs ou à un abus de ses pouvoirs en tant qu'agent de sécurité, commis délibérément ou par négligence.

**24.03** Lorsqu'un employé est la partie défenderesse dans une action civile en dommages-intérêts en raison d'actes commis dans l'accomplissement de bonne fois de ses devoirs, l'employé doit être indemnisé par l'Employeur pour les frais légaux nécessaires et raisonnables engagés pour sa défense; toutefois, si l'Employeur est également poursuivi relativement à la même affaire, l'employé apportera toute l'assistance et la coopération raisonnables à l'Employeur dans sa défense. En outre, en l'absence d'un réel et substantiel conflit d'intérêt entre l'Employeur et l'employé dans le litige, l'employé accepte, si l'Employeur le lui demande, d'être représenté par un avocat choisi par l'Employeur, et qui peut être le même avocat qui représente l'Employeur dans le litige. Il est également entendu et convenu que, si l'employé n'est pas tenu de

verser personnellement des dommages ni de contribuer à un fonds de règlement des différends lorsque l'employé et l'Employeur sont représentés par le même avocat, l'Employeur aura le droit de charger leur avocat commun de toutes les questions relatives au litige, incluant le règlement du litige ou le compromis relatif à celui-ci.

**24.04** Sous réserve de l'article 24.03 ci-dessus, un employé qui souhaite retenir les services d'un avocat particulier pour le représenter et être indemnisé en vertu de cet article doit :

**(a)** avant d'engager l'avocat, ou dès que cela est raisonnablement possible par la suite, soumettre le nom et l'adresse de l'avocat à l'Employeur qui donnera son approbation, laquelle ne peut être refusée de manière déraisonnable, et

**(b)** si l'Employeur le demande, charger l'avocat de rendre compte par écrit, au besoin, et

**(c)** concernant l'avocat qui représente un employé relativement à une infraction pénale ou criminelle selon les modalités décrites à l'alinéa 24.01, la présentation des comptes intermédiaires n'oblige pas l'Employeur à acquitter ces comptes jusqu'à ce qu'il ne soit finalement déterminé que l'employé n'a pas été déclaré coupable de l'infraction pénale ou criminelle dont il était accusé.

**24.05** Pour plus de clarté, un employé n'est pas indemnisé pour les frais légaux résultant de des griefs ou plaintes découlant de la présente convention collective; ou pour les actes ou omissions commis à titre de simple citoyen.

## **ARTICLE 25 – FORMATION ET ÉQUIPEMENT**

**25.01** Conscient de la spécificité du travail effectué dans les installations, l'Employeur doit dispenser un programme de formation complet à tous les employés. L'Employeur convient qu'aucune fonction des employés ne doit être remplie tant que la formation adéquate n'a pas été dispensée et que l'équipement approprié n'a pas été fourni, sauf en ce qui concerne la formation particulière en cours d'emploi. Il est expressément convenu que les parties doivent se réunir dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective pour discuter des besoins, des exigences, des installations et de toutes les questions nécessaires pour s'assurer de la conformité à cette disposition et aux règlements de l'ACSTA.

- 25.02** Toute la formation et les essais des employés doivent se dérouler pendant le temps de travail rémunéré. Tous les temps et frais de déplacement sont à la charge de l'Employeur.
- 25.03** Dans l'éventualité où un employé ayant complété sa période de probation ne réussit pas à se qualifier ou perd son accréditation de l'ACSTA ou du ministère des transports, l'employé aura le droit de supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté sur les lieux dans un poste pour lequel il est qualifié et apte à travailler à l'exception des postes du service ambassadeur qui sont réservés aux nouveaux employés ou aux employés handicapés requérant un accommodement. S'il n'y a pas sur les lieux un employé moins ancien dans un poste pour lequel il est qualifié et qu'il peut accomplir, l'employé sera mis à pied pour une période pouvant atteindre vingt-quatre (24) mois, période pendant laquelle l'employé essaiera de retrouver son accréditation. Si l'employé mis à pied obtient la certification requise au cours des vingt-quatre (24) mois, il sera affecté à un poste pour lequel il est qualifié selon la liste d'ancienneté. Sinon, le lien d'emploi sera terminé. La Compagnie apportera un soutien raisonnable au Syndicat et à l'employé qui désire obtenir ou récupérer la certification perdue, y compris l'information expliquant pourquoi l'employé n'a pas obtenu ou perdu sa certification.

## **GÉNÉRALITÉS**

- 25.04** La Compagnie accepte de payer aux employés les sommes dues, autre que la paie régulière, par voie de transfert bancaire au compte de l'employé, sans frais pour l'employé.
- 25.05** La Compagnie accepte de payer 50% des coûts d'impression des Conventions Collectives. La Compagnie accepte que chaque employé ait droit à une Convention Collective, plus vingt (20) copies pour chaque aéroport remises à la section locale appropriée.
- 25.06** Dans l'éventualité où, à l'avenir, Aeroguard serait tenu de façon contractuelle par ses clients de payer une prime aux employés qui ont obtenu une désignation CNP, SDE, RTO ou autre, la Compagnie octroiera toutes sommes reçues de ses clients pour le paiement de telles primes aux employés qui se sont qualifiés pour ces tâches. Il n'y a aucune garantie que de telles primes soient introduites et la Compagnie

considère présentement qu'elles ne le seront pas.

## **ARTICLE 26- RÉGIME DE RETRAITE POUR LES MEMBRES DES MÉTALLOS**

**26.01** L'Employeur contribuera au régime de retraite pour les membres des Métallos (Le Régime) un montant fixe de un (1) pourcent du total des gains pour chaque employé, à chaque période de paie. Les cotisations de retraite commencent lorsqu'un employé a atteint le niveau 3 ou 12 mois de service, selon la première éventualité.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, la cotisation de la Compagnie augmente à 2% du total des gains à condition que les employés CONTRIBUENT aussi un montant équivalent à 2% du total des gains au régime de retraite ou REER collectif choisi et administré par le Syndicat.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, la cotisation de la Compagnie augmente à 3% du total des gains à condition que les employés CONTRIBUENT aussi un montant équivalent à 2% du total des gains au régime de retraite ou REER collectif choisi et administré par le Syndicat.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, la cotisation de la Compagnie augmente à 4% du total des gains à condition que les employés CONTRIBUENT aussi un montant équivalent à 4% du total des gains au régime de retraite ou REER collectif choisi et administré par le Syndicat.

**26.02** Aux fins du régime de retraite seulement, l'expression «total des gains» signifie toutes les sommes qu'un employé gagne, y compris le salaire de vacance, les congés statutaires payés, les bonis VRSC, l'ajustement du coût de la vie et les libérations syndicales approuvées.

**26.03** Les cotisations de retraite seront faites pour les employés qui reçoivent des prestations de la CSPAAT et/ou de congé parental tel que requis respectivement par la CSPAAT 2000 et le Code canadien du travail.

Nonobstant le paragraphe 1 de cet article, les cotisations de retraite ne sont pas payables pour les employés en période de probation.

**26.04** Le Syndicat accepte qu'au lieu de faire ses contributions au régime tel que décrit dans cet article, l'Employeur ne soit pas obligé de contribuer aux coûts des protections offertes par le régime, ni qu'il ne soit responsable de fournir de telles protections. L'Employeur accepte que l'obligation de faire des contributions comprenne le paiement d'un intérêt raisonnable, le paiement de dommages liquidés raisonnables et le

paiement de coûts raisonnables si l'employeur fait défaut de paiement de ses cotisations.

Le Syndicat et l'Employeur sont d'accord et s'entendent que selon les lois et règlements en vigueur régissant les régimes de retraite, l'Employeur n'est pas tenu de financer un quelconque déficit du régime, mais est requis de contribuer ce montant tel que stipulé par la Convention Collective en vigueur entre les parties.

**26.05** Les cotisations devront être remises au Régime par l'Employeur dans les quinze (15) jours civils suivant la fin du mois au cours duquel la période de paie se termine.

**26.06** L'Employeur accepte de fournir au régime, de façon ponctuelle, les informations particulières dont l'Administrateur a raisonnablement besoin pour enregistrer et traiter les cotisations et les prestations de retraite, y compris les informations requises par la loi sur les régimes de retraite et la loi de l'impôt sur le revenu.

L'Employeur accepte de fournir à l'administrateur du Régime de façon ponctuelle, tous les avis de nouvel embauche, de fin d'emploi et de retraite.

Précisément, l'information requise pour chaque employé est la suivante :

- i) À fournir pour chaque employé au début de la participation
  - Date d'embauche
  - Date de naissance
  - Date de début de contribution
  - Adresse
  - Numéro d'assurance sociale
- ii) À fournir pour chaque participant au régime, à chaque remise de cotisations
  - Nom
  - Numéro d'assurance sociale
  - Montant de la remise
  - Total des gains
- iii) À fournir la première fois et lors d'un changement de statut
  - Adresse complète telle que fournie à l'Employeur

Date de début d'emploi (MMJJAA)  
 Date de fin d'emploi (MMJJAA)  
 Date de retraite  
 Date de décès  
 Sexe

iv) À fournir une fois par année après la fin de l'année – données sommaires en format électronique

Nom  
 Numéro d'assurance sociale  
 Montant total cotisé au cours de l'année  
 Montant total des gains au cours de l'année

L'Employeur accepte de conclure une entente de participation, dont une copie apparaît ci-dessous, et qui doit correspondre aux dispositions de la Convention Collective.

L'Employeur accepte qu'un employé qui peut être nommé par le Syndicat à titre de syndic ou de syndic suppléant du Régime soit autorisé à assister à trois (3) réunions du Régime au cours d'une année, pendant les heures de travail, et qu'il soit payé et acquiert de l'ancienneté sans considération de son absence du travail pour cette raison.

### **ARTICLE 27 – DURÉE – 3 ans**

**27.01** La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2007, sauf indication contraire, et elle conserve pleine force et effet jusqu'au 31 mars 2011. Par la suite, la convention continuera de lier les signataires de mois en mois, sauf si l'une des parties souhaite réviser la convention et envoie un avis de négociier écrit à l'autre partie, dans les quatre-vingt dix (90) jours suivant la date d'expiration de la présente convention ou toute autre date d'expiration successive établie mois après mois.

**27.02** Une fois l'avis de négociier remis, le Syndicat et la Société doivent entamer les négociations sans délai et les mener promptement et de bonne foi, sans omettre aucun effort raisonnable en vue de parvenir à un accord.

**27.03** Les lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de cette Convention Collective.

**27.04** Aux fins de cette entente, une augmentation de trois (3) pourcent a été

négociée pour le 10 avril 2010. Ces taux demeureront en vigueur à moins que les négociations à l'aéroport international Pearson de Toronto, Ontario (YYZ) ou à l'aéroport international Trudeau de Montréal, Québec (YUL) procurent des augmentations supérieures au taux indiqué ci-dessus. Dans tous les cas, les taux seront ajustés aux taux des négociations collectives qui auront eu lieu à Toronto, Ontario ou à Montréal, Québec le 1<sup>er</sup> avril 2010.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé cette convention en ce 28<sup>ième</sup> jour de juillet 2008 à Toronto.

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

Aeroguard Eastern Ltd.

(David Lipton)

Syndicat des Métallos

## GRILLE « A » (Ottawa)

### Progression salariale

Date	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Niveau 3.4
1 avril 07	12,63 \$	13,71 \$	14,80 \$	15,18 \$	15,55 \$	15,93 \$
1 sept 07	12,93 \$	13,93 \$	14,93 \$	15,28 \$	15,63 \$	15,98 \$
1 avril 08	13,68 \$	14,68 \$	15,68 \$	16,03 \$	16,38 \$	16,73 \$
1 avril 09	14,68 \$	15,68 \$	16,68 \$	17,03 \$	17,38 \$	17,73 \$
1 avril 10	15,12 \$	16,15 \$	17,18 \$	17,54 \$	17,90 \$	18,26 \$

Tous les niveaux, toutes les tâches et la formation seront certifiés par l'ACSTA et la progression sera établie d'après le nombre d'heures qu'un agent de contrôle aura été employé à titre de CPE.

### **Prime de poste d'horaire brisé (PPHB):**

Établi pour la durée du contrat. Les employés qui travaillent présentement selon un horaire brisé et qui accomplissent les deux quarts de travail au cours d'une même journée recevront une prime équivalente à une (1) heure au taux régulier de l'employé pour chaque jour ils travaillent les deux quarts prévus.

REMARQUE : La PPHB s'applique à tous les aéroports où les employés travaillent selon des horaires brisés.

## GRILLE « B » (Ottawa)

### Rémunération des chefs de point de contrôle

#### Les chefs de point de contrôle

Chefs de point de contrôle : Effectif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les agents de contrôle qui agissent à titre de chef de point de contrôle recevront pour cette période un taux horaire équivalent au taux horaire maximal des agents de contrôle plus 12,5%.

Les agents de contrôle qui agissent à titre de chefs de point de contrôle n'auront droit au taux horaire des chefs de point de contrôle que lorsqu'ils travaillent plus d'une demi-heure et seront payés au taux des agents de contrôle pour la demi-heure la plus près.

	À la remise de l'arbitrage : 12,50%	1 <sup>er</sup> avril 2008 12,50%	1 <sup>er</sup> avril 2009 12,50%	1 <sup>er</sup> avril 2010 12,50%
Augmentation	2,00 \$	2,09 \$	2,22 \$	2,28 \$
Taux horaire	17,98 \$	18,82 \$	19,95 \$	20,54 \$

### **Boni pour : Volume, Risque, Stress, Conséquences (VRSC)**

En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009

Calcul : Taux horaire maximal multiplié par :

Employés R1 : 2080

Employés R2 : 1248

Multiplié par :

5% divisé par 12

Le boni sera payé après avoir complété deux cycles consécutifs de paie

	<b>1<sup>er</sup> avril 2009 - Pour la durée de la Convention Collective</b>
Employés R1	153,66 \$
Employés R2	92,20 \$

Remarque :

Pour être admissibles les employés R1 doivent avoir travaillé un minimum de 144 heures prévues au cours de deux cycles consécutifs de paie.

Pour être admissibles les employés R2 doivent avoir travaillé un minimum de 88 heures prévues au cours de deux cycles consécutifs de paie.

Les employés détenant moins de vingt-quatre (24) heures au cours de deux cycles consécutifs de paie n'auront pas droit à un paiement en vertu du VRSC.

Il est entendu que les absences rémunérées (ex : congé annuel, journée de maladie payée, congé de deuil) prévues par cette Convention Collective sont considérées comme des heures prévues travaillées aux fins de ce calcul.

Les heures supplémentaires et les absences non rémunérées ne font pas partie de ce calcul.

Le boni VRSC s'applique aux aéroports de catégorie 1 et 2 dont le trafic aérien annuel est de 500,000 passagers ou plus. (Ottawa – YOW)

### Rajustement du coût de la vie (RCV) Ottawa

En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009

Calcul : Taux horaire maximal en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009 (17,73 \$)

Multiplié par (x) :

(Employés R1 – 2080)

(Employés R2 – 1248) heures multipliées (x) 5% divisées par 12.

Le RCV sera payé après avoir complété deux cycles consécutifs de paie.

	<b>1<sup>er</sup> avril 2009 - Pour la durée de la Convention Collective</b>
Employés R1	153,66 \$
Employés R2	92,20 \$

Remarque :

Le RCV s'applique à Ottawa – YOW

Les employés R1 doivent avoir travaillé un minimum de 144 heures prévues au cours de deux cycles consécutifs de paie.

Les employés R2 doivent avoir travaillé un minimum de 88 heures prévues au cours de deux cycles consécutifs de paie.

Les employés détenant moins de vingt-quatre (24) heures au cours de deux cycles consécutifs de paie n'auront pas droit à un paiement en vertu du RCV.

Il est entendu que les absences rémunérées (ex : congé annuel, journée de maladie payée, congé de deuil) prévues par cette Convention Collective sont considérées comme des heures prévues travaillées aux fins de ce calcul.

Les heures supplémentaires et les absences non rémunérées ne font pas partie de ce calcul.

Le RCV s'applique aux aéroports de catégorie 1 et 2 dont le trafic aérien annuel est de 500,000 passagers ou plus. (Ottawa – YOW)

### Lettre d'entente

Les parties conviennent de créer dans chaque aéroport un comité mixte paritaire composé d'un (1) représentant du Syndicat et d'un (1) représentant de la Société. Le comité élaborera un système acceptable pour les deux parties visant à répartir le plus équitablement possible les fonctions de chef de point de contrôle et les heures supplémentaires disponibles, en tenant compte de l'ancienneté lorsque les disponibilités ne permettent pas de traiter également tous les membres de l'unité de négociation. Le comité devra terminer son travail dans les soixante (60) jours suivant la signature.

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet à Ottawa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

Aeroguard Eastern Ltd.

(David Lipton)

Syndicat des Métallos

## Lettre d'entente

Le Syndicat et la Société conviennent que le comité des relations de travail se réunira dans les 30 jours suivant la signature de cette convention collective. Cette réunion aura pour objet d'établir le plus grand nombre possible de postes du lundi au vendredi avec congé de fin de semaine pour les employés réguliers. Ces postes seront attribués conformément aux dispositions de la présente convention relatives à l'ancienneté.

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2008 à Ottawa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

Aeroguard Eastern Ltd.

(David Lipton)

Syndicat des Métallos

## Lettre d'entente

### Comité des relations de travail

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que le comité des relations de travail (comité des relations industrielles) se réunira dans les 30 jours de la signature de la présente convention collective. L'ordre du jour de cette réunion sera le suivant :

- établir une politique de choix des quarts de travail,
- élaborer une procédure écrite pour procéder au choix des quarts de travail,
- déterminer à partir du point de vue des employés, les paramètres spécifiques des postes, par exemple, jours de travail consécutifs, week-ends de congé, postes fractionnés, etc.
- valider les listes d'ancienneté existantes.

Alors que l'employeur se réserve le droit de gestion de l'horaire, le comité donne son avis sur les horaires et quarts de travail spécifiques établis en réponse aux exigences des ressources à l'aéroport. Le comité examinera et évaluera les résultats chaque année ou selon les besoins.

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2008 à Ottawa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

Aeroguard Eastern Ltd.

(David Lipton)

Syndicat des Métallos

## **Lettre d'entente**

### **Violence au travail**

L'Employeur consent à élaborer, en collaboration avec le Syndicat, des directives et procédures explicites pour remédier à la violence. Le programme d'action portera sur la prévention de la violence, la gestion des situations violentes et les conseils juridiques et le soutien aux employés ayant été confrontés à la violence. Ces politiques et procédures doivent faire partie de la politique de l'Employeur en matière de santé et de sécurité, et chaque employé doit recevoir un exemplaire du document.

Les politiques et procédures comprendront non exclusivement :

- (i) les renseignements adéquats sur les situations potentiellement violentes auxquelles les employés peuvent être confrontés,
- (ii) les mesures appropriées pour enquêter sur les cas de violence et de voies de fait sur des employés, et
- (iii) des dispositions pour que le comité de santé et de sécurité, le comité des relations de travail et/ou le représentant évaluent l'efficacité des politiques de lutte contre la violence.

L'Employeur accepte, chaque fois que les employés ou le Syndicat identifient un risque de violence, de mettre en place et de conserver des mesures et des procédures qui suppriment les probabilités d'incidents ou les réduisent au niveau le plus bas possible. Il est entendu que ces mesures et procédures complètent le programme de formation à la prévention de la violence mais qu'elles ne le remplacent pas.

Lors de l'élaboration de mesures et de procédures de prévention de la violence, la priorité doit être donnée aux options telles que le réaménagement des tâches, l'adéquation de la dotation en personnel et l'amélioration du milieu de travail.

Lorsque le comité mixte de santé et de sécurité détermine qu'il faut de l'équipement ou des mesures de protection, l'Employeur doit fournir l'équipement et/ou prendre les mesures qui permettront d'apporter une aide immédiate. Cet équipement ou ces mesures comprennent, de façon non limitative, les alarmes, les dispositifs de communication bidirectionnelle, les boutons de « panique », les équipes d'intervention d'urgence, le personnel de sécurité et des effectifs suffisants.

L'Employeur accepte de dispenser à tous les employés de la formation et de l'information sur la prévention de la violence. Le programme de formation sera accepté d'un commun accord par l'Employeur et le Syndicat.

L'Employeur s'engage à fournir le temps et les ressources nécessaires pour cette

formation. L'Employeur doit verser à chaque employé son salaire et/ou les frais de formation.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que, là où les mesures préventives n'ont pas suffi à prévenir les incidents violents, des services-conseils et du soutien seront offerts aux victimes pour les aider à surmonter les conséquences de ces incidents. En conséquence, l'Employeur accepte de rembourser à l'employé tous les frais des consultations avec un conseiller agréé choisi par l'employé.

L'Employeur convient qu'aucune discrimination ne doit être pratiquée à l'endroit d'un employé victime de violence au travail. Aucun employé ne peut être congédié ou pénalisé, ni faire l'objet de mesures disciplinaires pour ce motif.

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2008 à Ottawa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

(David Lipton)

Aeroguard Eastern Ltd.

Syndicat des Métallos

## Lettre d'entente

### Formation

La Compagnie offrira des possibilités de formation par ordre d'ancienneté. Reconnaisant que les règles et règlements opérationnels de l'ACSTA, tel que la nécessité d'avoir du personnel disponible au travail détenant certaines qualifications, la Compagnie pourra passer outre aux règles d'ancienneté lorsqu'elle établira de bonne foi que la situation de travail le requiert.

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2008 à Ottawa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

(David Lipton)

Aeroguard Eastern Ltd.

Syndicat des Métallos

## Lettre d'entente

### Heures de travail et préparation des horaires

La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour que l'article 14 de la Convention Collective soit interprété et administré en accord avec les principes suivants lors de la de la répartition des heures et la préparation des horaires de travail.

#### Principes pour les horaires

- La préférence des heures de travail et des journées de congé est attribuée par ancienneté
- Distribution juste et équitable des heures par ordre d'ancienneté
- Consistance
- Durées des quarts (Spécificité de l'aéroport)
- La compagnie fera des efforts raisonnables pour minimiser les horaires brisés mais les parties reconnaissent que les besoins opérationnels incluant les horaires des vols peuvent forcer la Compagnie à établir des horaires brisés.
- Sauf exception pour des raisons hors de son contrôle, les horaires de travail seront affichés (copie remise au président d'unité) quatorze (14) jours avant le premier jour de l'horaire hebdomadaire. Les horaires seront affichés en tout temps dans les zones accessibles aux employés.
- S'il est nécessaire de déplacer quelqu'un, l'employé le moins ancien devra être déplacé.

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2008 à Ottawa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

Aeroguard Eastern Ltd.

(David Lipton)

Syndicat des Métallos



## Lettre d'entente

### Formation en sécurité concernant les radiations

La Compagnie accepte de faire tous les efforts raisonnables pour présenter dans les aéroports le programme de formation en sécurité sur les rayons X produit par l'institut de radioprotection du Canada pourvu que tous les coûts associés soient remboursés par l'ACSTA. De plus, il est entendu que le temps passé dans un atelier de formation sera considéré comme du temps travaillé pour lequel l'employé sera payé en accord avec cette convention.

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2008 à Toronto, ON.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

Aeroguard Eastern Ltd.

(David Lipton)

Syndicat des Métallos

## Lettre d'éclaircissement - Calcul de la paie de vacance

Les parties acceptent que l'année de référence pour les vacances soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les parties acceptent aussi que lorsqu'un employé atteint le nombre d'années de service nécessaire pour le qualifier à une augmentation de la paie de vacances, le calcul du pourcentage d'augmentation sera pour l'année entière au cours de laquelle l'employé devient admissible.

Par exemple :

Un employé est embauché le 25 janvier 2000, la convention prévoit que cet employé a droit à quinze (15) jours de congé annuel à six (6) pourcent après cinq (5) ans de service.

Donc, le 25 janvier 2005 l'employé a droit à au paiement et à l'augmentation des vacances et au salaire.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2006 le calcul de la paie de vacance sera calculé comme suit :

Total des gains pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2005 multiplié par 6%

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2008 à

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

Aeroguard Eastern Ltd.

(David Lipton)

Syndicat des Métallos

## **Lettre d'entente**

### **Chef de point de contrôle**

Les fonctions de chef de point de contrôle sont accomplies, lorsque le besoin existe, par les agents de contrôle jouant le rôle de chef de point de contrôle à l'intérieur de l'unité de négociation et par les superviseurs exclus des unités de négociation. Cela a causé des perturbations dans les relations de travail et une incertitude juridique quand aux tâches relevant de l'unité de négociation.

De plus, à Ottawa les superviseurs ne fonctionnent plus selon l'entente originale à cause de la présence de gérants de service («GS») et autres dirigeants principaux, ce qui cause aussi des tensions dans les relations de travail. Ce n'est pas le cas dans les autres aéroports régionaux de l'Ontario où les superviseurs continuent d'exercer leurs fonctions traditionnelles incluant l'émission de mesures disciplinaires. Conformément, la Compagnie et le Syndicat s'entendent comme suit :

#### **Ottawa**

- 1) Le poste de superviseur à Ottawa sera aboli au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2008.
- 2) Le paragraphe 2.01 de la Convention Collective sera amendé en y substituant le terme «gérants de service» pour «superviseurs». Pour plus de clarté, les postes de niveaux gérant de service et supérieurs continueront d'être exclus de l'unité de négociation. La Compagnie et le Syndicat coopéreront à toute demande en vertu des sections 18 et 18.1 du Code canadien du travail pour rendre cette entente effective.
- 3) Les superviseurs existants et désignés comme tel par la Compagnie seront transférés à l'unité de négociation dans une nouvelle catégorie de Chef de point de contrôle permanent au plus haut niveau de la catégorie de chef de point de contrôle permanent ou à leur taux horaire actuel. Si leur taux horaire actuel est plus élevé que le taux maximal de la catégorie, ils conserveront ce taux jusqu'à ce que la convention collective ne modifie ce taux pour atteindre ou dépasser cette surpaie, ils auront alors droit à ce nouveau taux. Ces chefs de point de contrôle permanents recevront toutes les primes, bonis VSRC, paiements de RCV et avantages auxquels ils ont droit en vertu de cette Convention Collective.
- 4) Ces chefs de point de contrôle permanents conserveront leur ancienneté accumulée jusqu'au moment de leur promotion hors de l'unité de négociation.

- 5) Ces chefs de point de contrôle permanents effectueront toutes les tâches qu'ils effectuent présentement à l'exception de l'émission de mesures disciplinaires qu'ils effectuaient comme superviseurs hors de l'unité de négociation.
- 6) Il est entendu et accepté que rien du paragraphe 2.01 de la Convention Collective d'Ottawa ou de ce qui précède n'empêche Aeroguard de créer de nouveaux postes de superviseurs hors de l'unité de négociation, sous le niveau de gérant de service pourvu que les titulaires de ce nouveau poste de supervision effectue des tâches de gestion ou qu'il effectue du travail de nature confidentiel relié aux relations industrielles et qu'il n'effectue pas des tâches appartenant à l'unité de négociation.

En date du 28<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2008 à Ottawa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Aaron Dell)

(William Brown)

(Vincent Dzidah)

(Jane Greene)

(David Lipton)

Aeroguard Eastern Ltd.

Syndicat des Métallos

Cher Lawrence,

La présente confirme nos discussions lors des négociations pour le renouvellement de la Convention Collective de l'aéroport d'Ottawa au sujet des présidents d'unités qui effectuent du travail relié à leurs fonctions syndicales régies par cette Convention Collective, pendant les heures de travail qui leurs sont imparties. Aeroguard maintiendra la pratique courante qui est de d'accorder au président d'unité du temps pendant les heures de travail pour effectuer leurs fonctions syndicales et à chaque aéroport au moins deux (2) heures par semaines pendant les heures régulières de travail, sans perte de salaire, à un moment déterminé conjointement entre la Compagnie et le président d'unité.

Cordialement,

(signature)  
Bill Brown

**Procès-verbal de l'entente****Entre****Aeroguard Eastern Ltd****(la Compagnie)****Et****Le Syndicat des Métallos****(le Syndicat)****Grief # 26-OTT-2006***Historique*

1. La Compagnie et le Syndicat sont parties prenantes d'une Convention Collective en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2007 (la «Convention Collective»).
2. Le Syndicat a déposé un grief en date du 10 octobre 2006 alléguant que la Compagnie a cédulé de façon inappropriée les périodes de pause et de repas en violation du paragraphe 14.08 de la Convention Collective. La Compagnie a rejeté le grief.
3. En vertu du paragraphe 9.02 de la Convention Collective, Mad. Pamela Chapman fut nommée arbitre.
4. La Compagnie et le Syndicat désire régler ce différend sans avoir recours à l'arbitrage.

*Règlement*

5. La Compagnie confirme son engagement à gérer l'attribution des périodes de pause et de repas en vertu du paragraphe 14.08 de la Convention Collective. La Compagnie procède présentement à l'implantation de procédures améliorant la gestion des périodes de pause et de repas.
6. Selon le paragraphe 14.08, les pauses seront attribuées de manière à ce que la période de repas soit prise le plus possible vers le milieu du quart de travail; et les périodes de pause prisent le plus près possible du milieu de chaque intervalle de quatre (4) heures.

7. Si un employé n'a pas la possibilité de prendre une pause (une pause-repas ou une pause-repos) à l'intérieur de deux heures quarante-cinq minutes de la fin de sa pause précédente ou du début de sa prise de service, l'employé aura la possibilité de : (a) recevoir une compensation salariale de vingt (20) minutes au taux des heures régulières, ou (b) quitter son quart de travail vingt (20) minutes plus tôt (si la situation le permet). L'employé bénéficiera d'une période de pause-repas ou de pause-repos adéquate dès que possible. Les employés doivent demeurer sur place pendant toutes périodes de pause et répondre aux situations d'urgence pouvant survenir.
8. Un employé est requis de prendre sa pause lorsqu'il/elle en reçoit l'ordre de la Compagnie.
9. Les dispositions de cette entente seront en vigueur pendant la durée d'application de la Convention Collective.
10. L'arbitrage fixé pour le 27 février 2007 sera ajourné sine die. L'arbitre Chapman sera saisi du dossier pour tout ce qui concerne la mise en œuvre des dispositions de cette entente et des solutions, incluant les solutions pour les pauses ou les périodes de repos qui n'ont pas été prises au cours de la période couverte par le grief, avant cette entente.