



Convention collective

entre

Aéroports de Montréal

Ci-après appelé : "l'Employeur"

Et

**Syndicat des employé-e-s
des Aéroports de Montréal (C.S.D.)**

Ci-après appelé : "le Syndicat"



1^{er} avril 2020 au 31 mars 2022

Table des matières

Chapitre 1-0.00	But, interprétation - validité et définition - Harcèlement.....	7
1-1.00	But de la convention.....	7
1-2.00	Interprétation - Validité.....	7
1-3.00	Définitions.....	7
1-4.00	Harcèlement - Élimination de la discrimination.....	11
Chapitre 2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	12
2-1.00	Champ d'application.....	12
2-2.00	Reconnaissance	16
2-3.00	Droits de la direction.....	16
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales	17
3-1.00	Représentation syndicale.....	17
3-2.00	Absences pour activités syndicales	17
3-3.00	Affichage.....	21
3-4.00	Local syndical	21
3-5.00	Sécurité syndicale.....	21
Chapitre 4-0.00	Comités conjoints	23
4-1.00	Préambule	23
4-2.00	Comité de santé-sécurité	24
4-3.00	Comité de relations de travail.....	25
4-4.00	Comité de griefs	26
4-5.00	Comité des assurances collectives	26
4-6.00	Comité d'évaluation des emplois.....	27
4-7.00	Comité de formation	27
4-8.00	Comité de vêtements.....	28
Chapitre 5-0.00	Sécurité sociale et avantages	28
5-1.00	Congés sociaux	28
5-2.00	Jours chômés payés.....	30
5-3.00	Régimes d'assurances-vie, maladie et de rentes.....	32
5-4.00	Droits parentaux	35
5-5.00	Vacances.....	40
5-6.00	Formation, perfectionnement, cotisations professionnelles....	43
5-7.00	Santé sécurité et bien-être	44
5-8.00	Participation aux affaires publiques	46
5-9.00	Congé sans traitement.....	47
Chapitre 6-0.00	Rémunération	48
6-1.00	Règle de classement	48
6-2.00	Administration des salaires	49
6-3.00	Primes et indemnités.....	52
6-4.00	Frais de déplacement.....	55
6-5.00	Versement de la rémunération.....	55

Chapitre 7-0.00	Mouvements de personnel	56
7-1.00	Mouvements de personnel	56
7-2.00	Abolition de poste, mise à pied	59
7-3.00	Invalidité	61
7-4.00	Changement technologique	61
7-5.00	Assignation à un autre site	63
Chapitre 8-0.00	Conditions de travail	64
8-1.00	Ancienneté	64
8-2.00	Semaine et heures de travail	67
8-3.00	Temps supplémentaire	72
8-4.00	Mesures disciplinaires	78
8-5.00	Vêtements, uniformes et outils	79
8-6.00	Divers	81
Chapitre 9-0.00	Règlement des griefs et arbitrage.....	83
9-1.00	Procédures de règlement des griefs	83
9-2.00	Arbitrage	85
Chapitre 10-0.00	Employés saisonniers des fonctions opérateur d'équipements lourds saisonniers, opérateur d'équipements légers et journalier.....	86
10-1.00	Généralités	86
10-2.00	Définitions	89
10-3.00	Rappel annuel en saison hivernale.....	90
10-4.00	Rappel pour des besoins ponctuels en dehors de la saison hivernale.....	90
10-5.00	Rémunération.....	92
10-6.00	Conditions de travail	92
Chapitre 11-0.00	Dispositions générales.....	97
11-1.00	Durée de la convention collective	98
11-2.00	Grève ou lock-out.....	98
11-3.00	Annexes et lettres d'ententes	98
Signature	101
ANNEXE I	Classification des fonctions	102
ANNEXE II	Échelle salariale	104
ANNEXE III	Droits acquis	106
ANNEXE IV	Lettre d'entente relative aux promotions temporaires.....	107
ANNEXE V		

	Lettre d'entente relative à une rencontre annuelle avec l'administration de l'Employeur	108
ANNEXE VI		
	Lettre d'entente relative à la sécurité d'emploi	109
ANNEXE À L'ANNEXE VI		
	Liste des employés réguliers et saisonniers.....	111
ANNEXE VII		
	Lettre d'entente relative aux régulateurs de l'aire de trafic...	112
ANNEXE VIII		
	Lettre d'entente relative à l'attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction mécanicien et opérateurs équipements lourds et légers ayant la responsabilité de chef d'équipe.....	113
ANNEXE IX		
	Régime de salaire différé	117
ANNEXE X		
	Formulaire de libération syndicale.....	121
ANNEXE XI		
	Comité de gestion de griefs	122
ANNEXE À L'ANNEXE XI		
	Règles et procédure – Comité de gestion des griefs	124
ANNEXE XII		
	Lettre d'entente relative aux tâches des opérateurs d'équipements légers.....	128
ANNEXE XIII		
	Lettre d'entente relative à l'utilisation des étudiants au cours de la période estivale	129
ANNEXE XIV		
	Lettre d'entente relative à la mise en place du volet à cotisation déterminée du Régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal.....	130
ANNEXE XV		
	Lettre d'entente relative aux pauses-repos au SGAT	133
ANNEXE XVI		
	Lettre d'entente relative à la progression d'un apprenti et/ou classe d'emploi d'un métier (MMF)	134
ANNEXE XVII		
	Lettre d'entente relative à l'ancienneté préférentielle du président du syndicat local	135

ANNEXE XVIII	Lettre d’entente Relative aux indemnités supplémentaires à l’Indemnité parentale en vertu des paragraphes 5-4.02 a) et b)136
ANNEXE XIX	Lettre d’entente relative au ratio de vacances au cours de la saison hivernale (du 1 ^{er} novembre au 15 avril)138
ANNEXE XX	Lettre d’entente relative au projet pilote - horaires flexibles 139
ANNEXE XXI	Lettre d’entente relative au projet pilote – retraite progressive141
ANNEXE XXII	Lettre d’entente relative à l’établissement des horaires de la SGAT143
ANNEXE XXIII	Lettre d’entente relative à l’affichage du poste de chef d’équipe (entretien des terrains) pour la saison hivernale.....146
ANNEXE XXIV	Lettre d’entente relative à l’Interprétation de l’article 8-2.01 f)148
ANNEXE XXV	Lettre d’entente relative au transfert de l’expertise des employés cols bleus150
ANNEXE XXVI	Lettre d’entente relative au surplus du régime de retraite160
ANNEXE XXVII	Lettre d’entente relative au projet pilote – horaire 12 heures162
ANNEXE XXVIII	Lettre d’entente relative à l’attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction opérateur d’équipements lourds et légers saisonniers des sites de Dorval et de Mirabel164
ANNEXE XXVIX	Lettre d’entente relative au projet pilote – échange de deux (2) semaines entre employés saisonniers166
ANNEXE XXX	Lettre d’entente relative à 6-3.05 – Chef d’équipe168
ANNEXE XXXI	Lettre d’entente – Monsieur Vinet et Monsieur Rolland169

ANNEXE XXXII	Lettre d’entente formation stagiaire – régulateur de trafic ...	171
ANNEXE XXXIII	Liste des lettres d’ententes conventionnées, mais non annexées.....	174
Annexe XXXIV	8-5.00 Vêtements, uniformes et outils.....	175

Chapitre 1-0.00 But, interprétation - validité et définition - Harcèlement

1-1.00 But de la convention

- 1-1.01 La présente convention collective a pour but d'établir des rapports ordonnés et d'assurer la liberté d'expression professionnelle entre les parties, de déterminer les conditions de travail, établir les mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir ainsi que d'assurer la collaboration entre le Syndicat, les employés et l'Employeur.

1-2.00 Interprétation - Validité

1-2.01 Interprétation

Dans la convention, le masculin est utilisé sans aucune discrimination, uniquement afin d'alléger le texte.

À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice et versa.

1-2.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective par suite d'une loi applicable ne peut affecter la validité des autres dispositions de la convention collective.

Les parties se rencontrent pour amender la convention collective de façon à la rendre conforme à la loi ou la réglementation inhérente.

1-3.00 Définitions

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins de l'application de la convention collective, les mots, termes et expressions, dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-3.01 Employeur

Désigne Aéroports de Montréal ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'Employeur.

1-3.02 Syndicat

Désigne le Syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal (C.S.D.).

1-3.03 Employé

Désigne tout employé couvert par l'ordonnance d'accréditation.

1-3.04 Employé en probation

Désigne un employé régulier, saisonnier ou à temps partiel qui n'a pas complété sa période de probation.

1-3.05 Employé régulier

Désigne l'employé embauché pour une durée indéterminée ayant complété la période de probation prévue à l'article 1-3.13.

1-3.06 Employé saisonnier

- a) Désigne l'employé rappelé à chaque année pour une période maximale de six (6) mois; ou
- b) Désigne l'employé de la fonction opérateur d'équipements légers, opérateur d'équipements lourds saisonniers ou journalier rappelé à chaque année pour une période de dix-huit (18) semaines consécutives, entre le 1er novembre et le 15 avril; ou
- c) Désigne l'employé de la fonction opérateur d'équipements légers, lourds saisonniers ou journalier rappelé à d'autres périodes de l'année afin de combler des besoins ponctuels.

1-3.07 Employé temporaire

- a) Désigne tout employé embauché pour combler une absence autorisée en vertu de la convention collective.
- b) Désigne également un employé embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail pour une durée n'excédant pas quatre (4) mois. Une chute de neige ou de verglas n'est pas un surcroît occasionnel de travail.
- c) Tous les emplois temporaires dont la durée est supérieure à quatre (4) mois sont comblés selon les dispositions de l'article 7-1.00.

- d) Font exception à c) toutes absences autorisées prévues à a) qui initialement n'étaient pas prévues pour durer plus de quatre (4) mois et qui se prolongent au-delà de cette période.

1-3.08 Employé à temps partiel

Désigne l'employé embauché pour une durée indéterminée ayant complété la période de probation prévue à l'article 1-3.13 et travaillant sur une base régulière un minimum de quinze (15) heures par semaine, sans toutefois atteindre le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail définie à l'article 1-3.20. Ces heures sont déterminées à l'embauchage par l'Employeur et ne peuvent être modifiées par la suite par ce dernier, sans le consentement de l'employé et du Syndicat.

1-3.09 Classe d'emploi

L'une ou l'autre des classes d'emploi, regroupant des fonctions tel que prévu à l'annexe I de la convention collective.

1-3.10 Promotion

Mouvement d'un employé d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur.

1-3.11 Mutation

Mouvement d'un employé d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de traitement est identique.

1-3.12 Rétrogradation

Mouvement d'un employé d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur.

1-3.13 Période de probation

Période d'emploi à laquelle une personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir employé régulier, employé saisonnier ou employé à temps partiel. Cette période, à l'exclusion du temps supplémentaire, est de neuf cent soixante heures (960) travaillées à l'intérieur d'une période maximale de vingt-quatre (24) mois pour un employé régulier ou un employé à temps partiel et de neuf cent soixante (960) heures travaillées à l'intérieur d'une période maximale

de vingt-quatre (24) mois pour un employé saisonnier.

Le temps fait à titre d'employé temporaire ou à temps partiel est soustrait de la période de probation dans la mesure où ledit temps a été fait dans un poste exigeant les mêmes qualifications ou dans un poste identique à celui pour lequel il est embauché.

Toutefois, en aucun cas la période de probation d'un employé ne peut être inférieure à trente (30) jours travaillés.

Avant le 31 mai, l'Employeur avise l'employé saisonnier qui n'a pas complété sa période de probation s'il poursuivra ou non ladite période de probation au cours de la saison.

1-3.14 Poste et poste opérationnel

a) Poste

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que l'Employeur lui assigne.

b) Poste opérationnel

Tout poste pour lequel l'horaire de travail est adapté en fonction des besoins opérationnels de l'Employeur.

1-3.15 Sites

Aux fins de l'application de la convention collective, le siège social d'Aéroports de Montréal et l'Aéroport International Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal # 1 ; l'Aéroport International de Montréal-Mirabel # 2, sont considérés comme deux (2) sites distincts.

1-3.16 Section

Section désigne la plus petite unité de travail sous la responsabilité d'un gestionnaire de premier niveau ou à défaut, de tout autre gestionnaire.

1-3.17 Jour

Jour désigne jour de calendrier et désigne également une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01.

- 1-3.18 Supérieur
- Supérieur hiérarchique, employé de l'Employeur ne faisant pas partie de l'unité de négociation.
- 1-3.19 Service continu
- Service continu désigne la durée totale de service sans interruption du lien d'emploi chez l'Employeur, et ce, tant à l'intérieur de l'unité de négociation qu'à l'extérieur de l'unité de négociation.
- 1-3.20 Conjoint
- Personne de sexe différent ou de même sexe :
- 1) qui sont mariés et qui cohabitent;
 - 2) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - 3) qui vivent maritalement et qui cohabitent depuis au moins un (1) an.
- 1-3.21 Semaine normale de travail
- Semaine normale de travail désigne trente-sept (37,5) heures ou quarante (40) heures de travail au cours d'une semaine, compte tenu de l'emploi occupé.
- 1-4.00 Harcèlement - Élimination de la discrimination
- 1-4.01 L'Employeur, le Syndicat et les employés collaborent à maintenir et favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement de façon à promouvoir le respect de la dignité humaine dans les rapports et relations de travail.
- 1-4.02 La politique de l'Employeur en matière de harcèlement fait partie intégrante de la convention collective et celle-ci est à la disposition de chaque employé sur intranet.
- 1-4.03 Il est loisible à tout employé qui se croit victime de harcèlement de procéder par voie de grief selon les dispositions prévues à la convention collective.
- 1-4.04 Lors de toute procédure, l'employé qui se croit victime de harcèlement peut être assisté par la personne de son choix.

1-4.05 Élimination de la discrimination

L'Employeur, le Syndicat et les employés s'engagent à collaborer à l'élimination de toute discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, menace, mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son dossier judiciaire pour lequel un pardon a été accordé, son incapacité mentale et physique ou son adhésion au Syndicat ou son activité dans celui-ci.

Par ailleurs, l'Employeur s'engage à traiter les employés de façon équitable, les uns par rapport aux autres.

Chapitre 2-0.00 Champ d'application et reconnaissance

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés couverts par l'ordonnance d'accréditation sous réserve des applications partielles suivantes :

a) Pour l'employé en probation

À moins d'indication contraire, l'employé en probation est couvert par les clauses de la présente convention sauf celle concernant le droit à la procédure de règlement de grief et à l'arbitrage en cas de fin d'emploi.

b) Pour l'employé saisonnier de la fonction opérateur d'équipements lourds saisonniers, opérateur d'équipements légers ou journalier.

L'employé saisonnier de la fonction opérateur d'équipements lourds saisonniers, d'équipements légers ou journalier est couvert par les clauses de la présente convention sous réserve des dispositions prévues au Chapitre 10-0.00.

c) Pour l'employé saisonnier autre que de la fonction opérateur d'équipements lourds saisonniers, opérateur d'équipements légers ou journalier.

L'employé saisonnier de la fonction autre qu'opérateur d'équipements lourds saisonniers, d'équipements légers ou journalier bénéficie des dispositions de la présente convention collective comme un employé régulier durant la période saisonnière où il travaille.

d) Pour l'employé temporaire

1) L'employé temporaire de moins de six (6) mois de service continu ne bénéficie que des clauses relatives :

- au salaire
- au temps supplémentaire
- aux jours chômés et payés après trente (30) jours de son premier jour réellement travaillé.
- au droit de grief sur les clauses dont il bénéficie.

2) L'employé temporaire de six (6) mois et plus de service continu bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective à l'exception des dispositions sur:

- le mouvement de personnel (7-0.00)
- l'ancienneté (8-1.00)

L'employé temporaire est rappelé selon l'ancienneté accumulée au titre d'employé temporaire sur tout poste de nature temporaire pour lequel il répond aux qualifications et exigences. De plus, cet employé a priorité d'embauche sur du personnel de l'extérieur de l'unité de négociation si aucun employé régulier ou saisonnier ne s'est porté candidat ou n'a été retenu pour combler un poste, sous réserve de répondre aux qualifications et exigences du poste à combler.

3) Malgré 2-1.01 d) 2) dernier paragraphe, l'Employeur ne peut utiliser un employé temporaire, s'il y a un employé ayant un statut autre que celui de temporaire en mise à pied qui répond aux exigences et aux qualifications du poste à combler et qui accepte de faire le travail.

e) Pour l'employé à temps partiel

L'employé à temps partiel est couvert par les clauses de la présente convention et au prorata des heures travaillées, en ce qui concerne les clauses à incidence monétaire, sous réserve des

dispositions suivantes :

Généralité :

L'utilisation d'employés à temps partiel ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création de postes à temps plein quand un tel besoin existe, de causer le fractionnement de postes à temps plein en un ou plusieurs postes à temps partiel, d'entraîner la mise à pied, le licenciement ou la réduction des heures de travail ou de baisse de salaire pour des employés.

1) Ancienneté :

L'ancienneté signifie la durée totale du service continu chez l'Employeur à l'intérieur de la présente unité de négociation calculée en année, en mois et en jour au prorata des heures travaillées.

2) Jours fériés :

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés à la convention collective, mais reçoit plutôt une indemnité de 4,62 % pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour chômé et payé désigné à la convention collective, il est rémunéré au taux et demi des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé régulier prévues dans la convention collective et au taux double par la suite.

3) Congés sociaux, congé de juré ou témoin et congé familial et personnel :

Dans tous les cas de congés sociaux, congé de juré ou témoin ou congé pour obligations familiales, l'employé à temps partiel peut en bénéficier uniquement lorsqu'ils coïncident avec les jours où il aurait dû normalement travailler.

4) Temps supplémentaire :

- i) L'expression « temps supplémentaire » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail

journalières ou hebdomadaires normales d'un employé régulier prévues dans la convention collective, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

- ii) Sous réserve du paragraphe i) précédent, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif du temps supplémentaire prévu à la convention.
- iii) Il est entendu qu'aucune heure de travail ne peut être effectuée par un employé à temps partiel en sus du nombre d'heures de travail déterminé à l'embauche au terme de l'article 1-3.08, avant que ledit travail n'ait été offert aux employés réguliers et ce, même si ces heures de travail constituent du temps supplémentaire pour ces derniers.

5) Régime d'assurance collective :

L'employé à temps partiel bénéficie du régime d'assurance selon les modalités particulières relatives à son statut qui y sont prévues.

6) Régime de rentes :

L'employé à temps partiel bénéficie du régime de rentes selon les modalités particulières relatives à son statut qui y sont prévues.

7) Formation :

Toutes les clauses relatives à la formation dans la présente convention s'appliquent également à l'employé à temps partiel.

2-1.02 Travail des personnes hors unité

Sauf en cas d'urgence ou pour fins de formation, l'Employeur organise le travail des employés membres de l'unité de négociation de façon à ce qu'il soit accompli par un employé de l'unité de négociation.

Les expressions « urgence » et « formation » pour les fins du présent article ont la signification suivante :

Urgence : Toute situation exigeant une intervention immédiate pour les motifs ci-après établis :

- la vie ou la sécurité de personnes est en danger;
- des mesures doivent être prises rapidement afin de limiter la détérioration des équipements ou des installations.

Formation : Toute tâche effectuée par une personne hors de l'unité de négociation, visant la formation d'un employé, et dont l'exécution ne peut avoir pour but de remplacer le travail qui devait être effectué par un membre de l'unité de négociation.

2-1.03 Sous-traitance

Aucun employé régulier ou saisonnier n'est mis à pied, se voit refuser un rappel au travail dans sa fonction ou sur toute autre fonction pour laquelle l'employé peut être rappelé aux termes de la convention collective ou voit ses heures régulières de travail réduites en raison du fait que l'Employeur a recours à la sous-traitance.

Il est entendu que le travail ou les parties de travail octroyés en sous-traitance au moment de la signature de la présente convention collective ne sont pas visés par le présent article.

Il est également entendu pour les fins du présent article que les heures régulières de travail des employés réguliers et saisonniers sont celles prévues à la convention collective.

2-2.00 Reconnaissance

2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant mandataire et agent négociateur des employés visés par la présente convention collective.

2-2.02 Pour être valide, toute entente individuelle, déterminant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, doit faire l'objet d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

2-3.00 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sujets aux seules restrictions imposées par la convention collective et par la loi.

Chapitre 3-0.00 Prerogatives syndicales

3-1.00 Représentation syndicale

3-1.01 Suite à une convocation de l'Employeur, le président du Syndicat ou son représentant peut être accompagné par un (1) membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'Employeur.

Il est entendu que pas plus de deux (2) employés peuvent être libérés en même temps en vertu du présent paragraphe.

3-1.02 L'Employeur reconnaît au président du Syndicat ou à son représentant le droit de s'occuper de l'administration de la convention collective durant les heures de travail. De ce fait, le président ou son représentant ne doit être nullement importuné ou subir de tort pour ses activités comme telles.

Toutefois, il est entendu que le président ou son représentant doit obtenir l'autorisation de son supérieur avant de quitter son travail. Telle autorisation ne pouvant être refusée sans motif valable.

Les jours de libération pris par le président ou son représentant sont comptabilisés et administrés selon les dispositions de l'article 3-2.07.

3-1.03 Délégué de département

Le Syndicat peut désigner pour les employés membres du Syndicat un maximum de six (6) délégués pour le site # 1 et de deux (2) délégués pour le site # 2. À moins de situation exceptionnelle, le délégué n'intervient que dans le département pour lequel il est désigné.

3-2.00 Absences pour activités syndicales

3-2.01 Les représentants autorisés du Syndicat, désignés sur la liste officielle, dont la présence est nécessaire, de même que l'employé visé par le sous-paragraphe f) du présent article, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, au moins huit (8) heures à l'avance,

s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise :

sans perte de traitement

- a) Lors du renouvellement de la convention collective : trois (3) représentants pour les rencontres de négociation, toutefois, un représentant syndical supplémentaire peut être ajouté aux frais du Syndicat;
- b) Lors de réunions des comités conjoints entre le Syndicat, d'une part, et l'Employeur, d'autre part : deux (2) à quatre (4) représentants;
- c) Lors d'enquêtes sur des griefs ou mécontentes : un membre du bureau syndical;

selon les dispositions de l'article 3-2.07

- d) Lors de l'audition de grief ou mécontente : un (1) représentant;
- e) Lors de la préparation des dossiers ou de l'audition des cas relatifs aux accidents de travail ou aux maladies professionnelles: le représentant autorisé et l'employé, ceux-ci doivent indiquer à l'Employeur de quel dossier ils'agit.

Selon les dispositions de l'article 3-2.03 (payé à 100% par le syndicat)

- f) Lors de l'enquête d'un grief ou lors de la préparation des dossiers soumis au comité de gestion des griefs ou de l'audition des griefs, l'employé appelé à témoigner.

Concernant l'enquête d'un grief ou de la préparation des dossiers soumis au comité de gestion des griefs, les conditions suivantes s'appliquent :

- i) Un employé ne peut être libéré qu'une seule fois pour un ou plusieurs griefs de même nature;
- ii) La libération syndicale doit être observée sur les lieux du travail;
- iii) Il ne peut y avoir plus d'un (1) employé libéré au même moment pour un même grief;

Le Syndicat avise l'Employeur du nom des représentants désignés, dans les trente (30) jours de leur nomination ou du jour de leur élection selon le cas ainsi que de tout changement.

- 3-2.02 Tout membre du Syndicat, choisi comme délégué du Syndicat pour participer à des activités syndicales (entre autres, congrès, plénières, journées d'étude et cours de formation ...) requérant une ou des absences de son travail, peut quitter son travail sans solde à condition qu'il en fasse la demande à l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance. Une telle absence ne peut être refusée sans motif valable.

Toute demande de libération syndicale prévue ci-haut doit être faite par écrit au directeur, relations de travail et SST ou son représentant, le cas échéant avec copie au supérieur immédiat concerné.

En toutes circonstances, pas plus de huit (8) employés à la fois ne peuvent s'absenter pour telles fins, et parmi les huit (8) employés, pas plus de deux (2) employés par fonction et par section.

- 3-2.03 Dans les cas d'absences sans solde ou partiellement sans solde, accordées en vertu des articles 3-1.02, 3-2.01 d), e), f), 3-2.02 et 3-2.06, l'Employeur maintient le salaire des employés libérés et le Syndicat rembourse à l'Employeur de la façon convenue entre les parties, toute somme versée à l'employé.

- 3-2.04 Tout membre du Syndicat peut demander et obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de dix-huit (18) mois pour aller occuper un poste à l'intérieur du corps affilié ou à la centrale même et ce, sans perte d'ancienneté. Toutefois, un seul employé à la fois par site peut bénéficier d'un tel congé. Toute demande doit être formulée au moins trente (30) jours à l'avance.

Tout membre du Syndicat élu à un poste au sein de la centrale, a droit à un congé sans solde pour la durée de son ou de ses mandats.

Tout membre du Syndicat a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de cinq (5) jours consécutifs pour vaquer à des affaires syndicales à l'intérieur du corps affilié ou à la centrale même et ce, sans perte d'ancienneté. Cependant, pas plus de trois (3) employés à la fois dont un maximum de un (1) par section peuvent bénéficier d'un tel congé. Toute demande doit être formulée au moins dix (10) jours à l'avance.

L'employé qui retourne à son poste au terme d'un congé sans solde prévu de dix-huit (18) mois ou moins, reprend son travail sous la

classification et au même site qu'au moment de son absence ou de son élection et à l'échelon de salaire qu'il aurait obtenu s'il était resté au travail.

Dans tous les autres cas, l'employé reprend un poste équivalent au même site de travail et à l'échelon de salaire qu'il détenait avant son départ.

3-2.05 Conseiller syndical

En avisant l'Employeur à l'avance, celui-ci permet que le conseiller syndical, pendant les heures régulières de travail, rencontre les membres du Syndicat, sur les lieux de travail, ou soit présent pour assister à une rencontre avec l'Employeur accompagné d'un représentant du Syndicat.

3-2.06 Activités syndicales internes

Après autorisation, laquelle ne peut être refusée sans motif valable, l'Employeur accorde des libérations aux membres élus ou nommés du bureau syndical ou les délégués pour les fins d'administration des affaires du Syndicat. Lors de l'enquête d'un grief ou lors de la préparation des dossiers soumis au comité de gestion des griefs ou de l'audition de griefs portés à l'arbitrage l'employé concerné par le grief est libéré aux mêmes conditions. Le Syndicat avise l'Employeur du nom des employés, libérés selon les présentes dispositions, et les périodes de libération peuvent être prises par demi-journée ou plus. Ces libérations sont comptabilisées et administrées selon les dispositions de l'article 3-2.07, 3-2.07 Paiement des libérations.

3-2.07 Les libérations accordées en vertu des articles 3-1.02, 3-2.01 d), e) et 3-2.06 sont payées dans les proportions énumérées ci-après, lesquelles sont établies en se basant sur le total des seules heures de libérations prévues aux articles 3-1.02, 3-2.01 d) e) et 3-2.06.

- De 0 à 900 heures = Employeur 75 % et Syndicat 25 %;
- 901 à 1700 heures = Employeur 50 % et Syndicat 50 %;
- 1701 et plus = Syndicat 100%

Ces heures sont compilées par année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

L'Employeur fait parvenir au secrétaire du Syndicat un relevé cumulatif mensuel des heures de libérations prévues au présent article.

3-2.08 Tout employé exerçant un droit de libération en vertu de quelques dispositions que ce soient en vertu de la présente convention collective doit compléter un formulaire de contrôle des libérations prévues à cet effet dont un exemplaire figure à l'annexe X.

3-3.00 Affichage

3-3.01 Le Syndicat affiche aux tableaux vitrés et fermant à clé fournis par l'Employeur les avis de convocation à ses employés ou autres avis du même genre à la condition qu'ils soient signés par un représentant syndical.

Ces tableaux sont disponibles dans les endroits accessibles aux employés.

3-4.00 Local syndical

3-4.01 Aux sites #1 et #2, l'Employeur consent à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat, un local adéquat et équipé (téléphone, mobilier et classeurs) servant de bureau et de la même nature que ceux aménagés à la signature de la convention collective. De plus, l'Employeur met à la disposition de chaque membre du comité exécutif un classeur avec serrure pour son usage exclusif à son lieu de travail.

3-5.00 Sécurité syndicale

3-5.01 Régime syndical

a) Tout employé doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat.

Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé en raison de son expulsion ou suspension du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter son adhésion.

b) À cet effet, l'Employeur fait signer à chaque nouvel employé, le formulaire d'adhésion syndicale que lui fournit le Syndicat, et remet celle-ci dûment signée par le nouvel employé au Syndicat aux deux (2) semaines le cas échéant.

3-5.02 Retenue syndicale

- a) Tous les employés couverts par la présente convention sont tenus obligatoirement de payer la cotisation syndicale ainsi que leur droit d'entrée dès leur entrée en service.
- b) Cette cotisation syndicale et le droit d'entrée s'il y a lieu, est déduite à chaque paie desdits employés par l'Employeur et est remise au Syndicat de façon mensuelle dans les quinze (15) premiers jours ouvrables du mois suivant la déduction.
- c) Une liste des employés et de la retenue faite pour chacun d'eux doit accompagner la cotisation remise au Syndicat. Cette liste indique les nouveaux employés embauchés ainsi que les départs au cours de la période visée.
- d) Le Syndicat convient de dégager l'Employeur et de l'indemniser de toutes réclamations liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant la cotisation syndicale.

3-5.03 Documentation

- a) L'Employeur s'engage à fournir au président et au vice-président du Syndicat, à la signature de la convention et tous les trois (3) mois par la suite, la liste complète des employés actuels comprenant leur nom et prénom, leur salaire, la fonction assignée, leur site de travail, leur adresse domiciliaire, leur numéro de téléphone, leur date d'entrée en service.
- b) L'Employeur transmet au Syndicat toute directive d'ordre général concernant l'application de la convention collective adressée à un groupe d'employés ou à la totalité des employés à qui s'applique la convention collective.
- c) L'Employeur convient de fournir à chaque employé un exemplaire de la convention collective en format de poche et rédigée en français étant entendu que le français est la langue d'interprétation officielle de la convention collective.
- d) L'Employeur met à la disposition du Syndicat sur intranet son organigramme ainsi que des modifications qui peuvent être apportées de même que les politiques s'adressant aux employés couverts par la convention collective.
- e) Tout employé peut consulter son dossier personnel, après en avoir fait la demande par écrit à l'avance au service des

ressources humaines et, s'il le désire, peut être accompagné de son représentant officiel. L'employé peut également obtenir une copie complète ou des extraits qu'il identifie de son dossier personnel.

L'employé doit se soumettre à la procédure en vigueur au moment de sa demande. Une telle procédure fait partie intégrante de la convention collective. Dans la mesure où la demande n'est pas abusive ni répétitive, l'Employeur ne réclame pas de frais à l'employé pour l'obtention d'une copie complète ou partielle de son dossier personnel.

Chapitre 4-0.00 Comités conjoints

4-1.00 Préambule

4-1.01 Principes

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les consultations et les échanges d'ordre général portant sur le contenu de la convention collective et sur les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective, devraient promouvoir entre eux des relations harmonieuses et constructives. À cet effet, les comités conjoints suivants :

- Comité de santé-sécurité;
- Comité de relations de travail ;
- Comité de griefs;
- Comité des assurances collectives;
- Comité d'évaluation des emplois;
- Comité de formation;
- Comité de vêtements,

Sont reconnus et établis.

4-1.02 Rencontre des comités

Les comités se rencontrent sur demande de l'une ou l'autre des parties, ou selon un calendrier convenu par l'un ou l'autre des comités. Les comités siègent dans les locaux de l'Employeur pendant les heures régulières de travail.

4-1.03 Préparation et suivi des rencontres

Chacune des parties fait parvenir à l'autre une liste détaillée contenant les informations pertinentes des sujets qu'elle désire placer à l'ordre du jour au plus tard sept (7) jours avant la tenue de la réunion dudit comité.

L'Employeur convient d'assurer la rédaction des procès-verbaux de chaque réunion des comités et d'en remettre une copie à chacun des participants lors de la prochaine réunion ou dans les trente et un (31) jours de la tenue de la réunion selon la 1^{re} des deux (2) éventualités, à l'exception du procès-verbal du comité de santé sécurité au travail pour lequel l'Employeur doit fournir une copie au moins dix (10) jours avant la tenue de la prochaine réunion de ce comité.

4-1.04 Président du Syndicat

Le président du Syndicat peut assister à toute rencontre d'un des comités prévus au présent chapitre en plus des membres qui y sont désignés après en avoir fait la demande à son supérieur immédiat. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable.

4-1.05 Conseiller syndical

Le conseiller syndical du Syndicat peut assister à toute rencontre des comités conjoints en plus du nombre de représentants syndicaux désignés. Dans ce cas, l'Employeur en est avisé à l'avance.

4-2.00 Comité de santé-sécurité

4-2.01 Composition du comité

Il y a un comité de santé-sécurité.

Les réunions du comité de santé-sécurité traitent des sujets spécifiques à chacun des sites et des sujets communs à l'ensemble des sites.

Le comité de santé-sécurité est composé d'au moins 50 % de représentants employés pour un maximum de quatre (4) représentants pour le site #1 et deux (2) représentants pour le site #2, en plus du responsable syndical en matière de santé sécurité. Le responsable syndical en matière de santé-sécurité intervient pour

l'ensemble des sites lors de la réunion du comité de santé-sécurité.

Le comité peut avoir recours aux services d'un spécialiste en santé-sécurité et l'inviter à se joindre au comité pour discuter du problème et proposer des solutions. Le choix de ce spécialiste se fait sur recommandation du comité.

4-2.02 Fonction du comité

Sans être limitatives les fonctions du comité sont entre autres :

1. Élaborer et maintenir à jour un programme de prévention pour promouvoir la santé et sécurité au travail;
2. Mettre en place les programmes, les mesures, les procédures et, s'il y a lieu, les sous-comités nécessaires en vue de la protection des employés ou de l'amélioration de leurs conditions de santé et sécurité;
3. Choisir les moyens et équipements de protection individuelle, qui tout en étant conformes au règlement, sont adaptés au besoin des employés;
4. Participer à l'identification et l'évaluation des risques liés aux caractéristiques des postes de travail et des fonctions;
5. Participer aux inspections des lieux de travail, recevoir les rapports d'inspection et faire les recommandations à la direction;
6. Recevoir les plaintes et les rapports de danger qui concernent la santé et sécurité, et s'assurer que les mesures préventives soient adéquates;
7. Participer aux enquêtes d'accident de travail, recevoir les rapports de situation hasardeuse, s'assurer que les causes de l'accident soient bien identifiées, et décider de toutes actions appropriées pour apporter les correctifs nécessaires.
8. Tenir des réunions périodiques et un compte-rendu des questions reçues par le comité, et effectuer le suivi des étapes une (1) à sept (7).

4-3.00 Comité de relations de travail

4-3.01 Composition du comité

Le comité de relations de travail est composé d'au plus de quatre (4) représentants de l'Employeur et d'au plus de quatre (4) représentants du Syndicat, soit deux représentants provenant du site # 1 et deux (2) représentants provenant du site # 2.

4-3.02 Les fonctions du comité sont :

1. Ce comité étudie toutes questions ayant trait aux conditions de travail et toutes questions soumises par une partie;
2. En aucun moment le comité ne doit aborder des questions qui font l'objet de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
3. À une réunion du comité, les représentants du Syndicat peuvent obtenir des représentants de l'Employeur des explications ou des informations relatives à une décision de l'Employeur touchant directement ou indirectement les employés couverts par la convention collective;
4. Le comité fait toute recommandation qu'il juge pertinente à l'Employeur;

4-4.00 Comité de griefs

L'Annexe XI précise les modalités relatives au Comité de griefs

4-5.00 Comité des assurances collectives

4-5.01 Composition du comité

Le comité des assurances collectives est composé d'au plus de deux (2) représentants de l'Employeur et d'au plus de deux (2) représentants du Syndicat.

4-5.02 Fonction du comité

Sans être limitatives les fonctions de ce comité sont entre autres:

1. Étudier le régime d'assurances collectives en place à la signature de la convention collective;

2. Étudier les plaintes des employés relativement au remboursement des frais;
3. Recevoir et analyser les coûts des primes payées par chaque employé;
4. Participer à l'élaboration de toute demande de soumission d'assurances collectives;
5. Recevoir et analyser toute soumission déposée par une compagnie d'assurances;
6. Faire toute recommandation qu'il juge pertinente.

4-6.00 Comité d'évaluation des emplois

4-6.01 Délégation au comité

Le Syndicat peut déléguer deux (2) représentants au comité d'évaluation des emplois de l'entreprise.

Le comité peut convoquer toute personne susceptible de fournir des informations pertinentes à l'étude du dossier.

4-6.02 Fonction du comité

Ce comité a comme fonction le maintien du système de classification actuellement en application.

4-7.00 Comité de formation

4-7.01 Composition du comité

Le comité de formation est composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur.

4-7.02 Les fonctions du comité sont :

1. Examiner, avant sa mise en place, un programme de formation dont le coût représente, au minimum, un pour cent (1 %) par année de la masse salariale de l'unité de négociation et en discuter les modalités afin d'accroître le rendement actuel et futur des employés en augmentant leur capacité d'accomplir les

tâches disponibles par l'amélioration de leurs connaissances, de leurs habiletés et de leurs attitudes;

2. Participer à la démarche visant à identifier et prioriser les besoins de formation au plan des connaissances, des habiletés et des attitudes;
3. Exprimer un avis sur le choix des formateurs;
4. Se réunir aussi souvent que nécessaire mais au moins deux (2) fois par année durant les heures de travail, sans perte de rémunération pour les représentants syndicaux concernés. Ces heures de libération ne sont pas imputables au budget de formation ci-haut mentionné.

4-8.00 Comité de vêtements

4-8.01 Composition du comité

Le comité de vêtements est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, soit un (1) représentant du site #1 et un (1) représentant du site # 2.

4-8.02 Fonction du comité

Ce comité a comme fonction de discuter et de faire des recommandations sur les tissus qui sont utilisés ainsi que la confection des vêtements énumérés à l'article 8-5.00.

Chapitre 5-0.00 Sécurité sociale et avantages

5-1.00 Congés sociaux

5-1.01 Congé de mariage et de décès

L'Employeur permet à l'employé régulier de s'absenter sans perte de salaire à l'occasion :

a)

- 1) De son mariage, s'il détient un (1) an d'ancienneté; une (1) semaine payée (37,5 ou 40 heures selon l'horaire de travail). Un tel congé ne peut être réclamé plus d'une fois pour un mariage avec le même conjoint.

- 2) Du jour du mariage de son enfant.

- b)
 - 1) Du décès d'un conjoint, de l'enfant propre de l'employé ou du conjoint : quatre (4) jours ouvrables consécutifs dont un (1) jour pouvant être déplacé pour fins d'enterrement ou de crémation.
 - 2) Du décès d'un membre de sa famille proche soit le père, la mère (ou le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru et un parent demeurant en permanence avec l'employé : quatre (4) jours consécutifs dont un (1) jour pouvant être déplacé pour fins d'enterrement ou de crémation.
 - c) Du décès d'un grand-parent, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : deux (2) jours consécutifs dont un (1) jour pouvant être déplacé pour fins d'enterrement ou de crémation.
- 5-1.02 Un employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- 5-1.03 Si au cours d'une période de congé compensateur, il survient un décès qui aurait rendu l'employé admissible à un congé en vertu des dispositions des articles 5-1.01 et 5-1.02, celui-ci bénéficie alors d'un congé de décès payé et ses crédits de congé compensateur sont reconstitués pour la période de congé de décès dont il a bénéficié.
- 5-1.04 Congé de juré ou témoin
- L'employé appelé comme candidat juré, juré ou comme témoin, sauf lors d'un arbitrage selon l'article 9-2.00 ou sauf dans sa propre cause, bénéficie d'un congé sans perte de salaire pour la durée nécessaire à son témoignage ou à son assignation pour fins de sélection ou son intervention comme juré.
- 5-1.05 Absence pour obligations familiales ou personnelles :
- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend : du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou

de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- b) L'Employeur accorde une période d'absence payée d'une durée maximale d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) pour un rendez-vous personnel ou pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne à charge est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires, judiciaires ou d'adoption appropriées. Toutefois, lorsque la situation l'exige, l'Employeur accorde, à trois reprises, dans l'année, une journée complète de congé pour de tels rendez-vous. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille à charge chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail.
- c) L'Employeur accorde une période d'absence payée d'une durée maximale de deux (2) jours consécutifs pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille. Dans le cas où la personne à charge est âgée de douze (12) ans et plus, l'Employeur peut exiger un certificat médical signé par un médecin attestant que la maladie de la personne à charge nécessite une assistance à la maison s'il y a des motifs sérieux de douter de la nécessité d'une telle assistance.
- d) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu de 5-1.05 b) et c) et de 5-4.18 ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- e) Toute demande de congé pour obligations familiales ou personnelles doit être faite à l'avance au supérieur immédiat ou à son remplaçant. Dans certaines situations d'urgence où l'employé est dans l'impossibilité de rejoindre son supérieur immédiat, il doit aviser l'Employeur de son absence.

5-1.06 L'Employeur peut permettre à un employé de s'absenter avec ou sans solde pour tout autre motif non prévu au présent article 5-1.00 et qu'il juge valable.

5-2.00 Jours chômés payés

5-2.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômés et payés :

- Le Jour de l'An;

- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le jour de Pâques;
- La fête de Dollard;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- Le jour de l'Action de Grâce;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- L'anniversaire de l'employé pris à son choix dans la période comprise à l'intérieur de cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent son anniversaire ou à une date convenue avec son gestionnaire. Le gestionnaire ne peut refuser de façon déraisonnable.

Étant entendu qu'un jour chômé et payé est équivalent à un cinquième (1/5) de la semaine normale de travail.

5-2.02 Lorsqu'un jour chômé et payé coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour chômé est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos ou reporté à une date ultérieure convenue entre l'Employeur et l'employé. À défaut d'entente ce jour est reporté dans les trente (30) jours suivants le jour chômé et payé. Un jour ainsi reporté est alors considéré comme un jour de congé chômé et payé.

5-2.03 Lorsqu'un employé travaille un jour chômé et payé prévu à l'article 5-2.01 ou un jour reporté en vertu de l'article 5-2.02, il bénéficie à son choix :

D'une rémunération :

a) Au taux horaire simple, majoré d'une demie (50 %) pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence de la durée habituelle de son horaire quotidien et au taux horaire simple majoré de un (100 %) pour tout travail effectué au-delà de ces heures en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là conformément à l'article 5-2.01.

Ou

b) D'un congé pris à une date ultérieure d'un jour chômé et payé conformément à l'article 5-2.01 et d'une rémunération au taux horaire simple, majoré d'une demie (50 %) pour toutes les

heures travaillées jusqu'à concurrence de la durée habituelle de son horaire quotidien et au taux horaire simple majoré de un (100 %) pour tout travail effectué au-delà de ces heures.

Ou

c) Des dispositions de l'article 8-3.07 relatives au congé compensateur.

5-2.04 Sauf du consentement de l'employé, et dans la mesure où les exigences du service ne sont pas déraisonnablement affectées, l'Employeur ne doit pas assigner un employé pour travailler la période de congé de Noël (le jour et le lendemain) et la période de congé du Nouvel An (le jour et le lendemain) au cours de la même saison des Fêtes. À cet effet, les employés peuvent s'échanger entre eux les horaires de travail et ce, après en avoir avisé et obtenu l'accord préalable de l'Employeur. Cet accord ne peut être déraisonnablement refusé.

5-2.05 Sauf du consentement de l'employé, l'Employeur fait tous les efforts nécessaires pour ne pas assigner un employé deux (2) périodes de congé de Noël (le jour, le lendemain) ou deux (2) périodes de congé du Nouvel An (le jour, le lendemain) successives.

5-3.00 Régimes d'assurances-vie, maladie et de rentes

I Régime d'assurance-vie et d'assurance-maladie

5-3.01 Le régime d'assurances collectives, incluant le partage actuel du paiement des primes, présentement en vigueur chez l'Employeur est maintenu. Cependant, les parties conviennent de se rencontrer sur ce sujet conformément aux dispositions de l'article 4-5.02.

II Crédits de journée d'absence pour maladie

5-3.02 Acquisition des crédits de journée d'absence pour maladie

L'employé acquiert des crédits de journée d'absence pour maladie à raison d'une journée et quart (1 ¼) pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

5-3.03 Utilisation des crédits de journée d'absence pour maladie et avance de crédits

a) Utilisation des journées d'absence pour maladie

L'employé bénéficie d'une journée d'absence du travail payée pour cause de maladie lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- Qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

Et

- Qu'il ait les crédits de journée d'absence de maladie nécessaires.

b) Avance de crédits

Dans le cas où un employé n'a pas les crédits de journée d'absence pour maladie nécessaires, une avance de crédits, après un délai de trente-cinq (35) jours ouvrables, lui est accordée s'il répond aux conditions suivantes :

- Il compte cinq (5) ans de service chez l'Employeur;
- Il ne s'est pas absenté plus de trois (3) jours, sans présenter de certificat médical, chaque année, au cours des deux (2) dernières;
- Il ne bénéficie d'aucune indemnité en vertu du régime collectif d'assurance-salaire.

c) Récupération

Cette avance de crédits de journée d'absence pour maladie est récupérée par l'Employeur à même les crédits de journée d'absence pour maladie qu'il acquiert chaque année, puisé à même les jours de vacances annuelles qu'il acquiert en surplus du quantum déterminé par la loi et enfin à même la dernière paie d'un employé lors du départ de celui-ci.

5-3.04

Déclaration de l'employé en cas de maladie

À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisante aux

exigences de l'article 5-3.03, si le congé payé demandé ne dépasse pas cinq (5) jours; mais aucun employé ne bénéficie de plus de dix jours de congés de maladie payés au cours d'une année financière donnée, sur la seule foi de déclarations signées par lui. Lorsque l'Employeur exige un certificat médical, il rembourse à l'employé les frais du certificat exigés par le médecin sur présentation des pièces justificatives, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante dollars (40.00\$).

5-3.05 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un jour d'absence payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est, soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

5-3.06 Les crédits de journée d'absence pour maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis à pied, lui sont rendus dans sa banque de crédits de journée d'absence pour maladie s'il revient au travail au cours de la période de rappel prévue à la convention collective.

5-3.07 Bénéfices de l'employé en absence maladie

Pendant la durée d'une absence pour maladie l'Employeur continue de verser les cotisations de l'employé aux différents régimes prévues à l'article 5-3.00 sous réserve que l'employé paie sa quote-part.

5-3.08 Régime de retraite

Maintien

Sous réserve de la lettre d'entente portant sur la sécurité du volet à prestations déterminées du Régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal et de la lettre d'entente no. XIV relative à la mise en place du volet à cotisation déterminée, l'Employeur s'engage à maintenir le volet à prestations déterminées, ainsi que le volet à cotisation déterminée dudit régime de retraite désormais en vigueur dans la présente unité de négociation, ou tout autre régime ou volet convenu entre les parties.

L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour qu'un membre de la présente unité de négociation désigné par le Syndicat siège sur

le comité de retraite prévu en vertu du règlement du Régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal.

De plus, l'Employeur prend les dispositions pour qu'un membre de la présente unité de négociation siège sur le comité consultatif de retraite du volet à cotisation déterminée du régime de retraite déjà existant et prévu à l'annexe XIV.

5-4.00 Droits parentaux

Section I

5-4.01 Congé de maternité non payé :

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période de dix-huit (18) semaines que l'employée peut répartir à son gré avant ou après la date de son accouchement. L'employée donne à l'Employeur un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, à moins de raison valable justifiant un préavis plus court, des dates prévues de son départ et de son retour. L'employée fournit un certificat médical attestant de la date prévue de l'accouchement.
- i) Néanmoins, si le nouveau-né de l'employée est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie au paragraphe a) ci-dessus, la période de congé de maternité non payée qui y est définie peut être prolongée au-delà de la date prévue pour le retour au travail, d'une période égale à la durée de l'hospitalisation;
- ii) Dans le cas décrit à l'alinéa a) i) ci-dessus, lorsque l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail durant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né, elle peut reprendre son congé de maternité non payé à la fin de l'hospitalisation et demeurer en congé de maternité non payé pour la durée prévue à l'alinéa a) i).
- b) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i) D'utiliser les crédits de congé annuels et de congés compensateurs qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa

grossesse prend fin et au-delà de cette date;

- ii) D'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait aux crédits de congés de maladie payés. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait aux congés de maladie, comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.
- c) L'employée qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi ou du Régime Québécois d'assurance parentale et reçoit telles prestations, reçoit une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de l'assurance emploi ou du Régime Québécois d'assurance parentale.

Dans ce cas l'employée signe une entente avec l'Employeur dans laquelle elle s'engage :

- i) À retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un congé payé;
 - ii) À retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que l'Employeur ne consente à ce que cette date soit modifiée;
 - iii) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de la clause 5-4.01 c) i) et ii), pour des motifs autres que le décès, l'incapacité totale et permanente ou la mise à pied, reconnaît qu'elle doit à l'Employeur le montant total reçu à titre d'indemnités liées au congé de maternité.
- d) L'employée en congé de maternité reçoit les indemnités suivantes liées au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de l'assurance emploi ou du Régime Québécois d'assurance parentale :
- i) pendant un maximum de dix-huit (18) semaines, un paiement équivalent à la différence entre les prestations

d'assurance emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée a droit et cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations d'assurance emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- ii) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à la clause 5-4.01 d) i) est le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit selon la classification indiquée dans son poste d'attache, le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité;
 - iii) Lorsqu'une employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant la période de versement des prestations, les indemnités prévues à la clause 5-4.01 d) i) sont rajustées en conséquence;
 - iv) L'employée n'a aucun droit acquis à un paiement découlant du régime sauf pour des périodes de chômage précisées dans le régime. Les paiements à l'égard de la rémunération annuelle garantie ou à l'égard de la rémunération différée ou l'indemnité de départ ne sont pas diminués ou augmentés par suite de paiements du régime.
- e) Le congé accordé en vertu de 5-4.01 a) est compté dans le calcul de la durée du service continu. L'établissement des congés annuels payés et des congés de maladie payés ne sont pas affectés par le congé de maternité. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- f) À la fin de son congé de maternité, l'employée qui le demande obtient un congé sans solde pour une durée n'excédant pas trente-sept semaines.

Préavis de retour au travail :

Au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé prévu à 5-4.01, l'employée informe l'Employeur par écrit de son intention, soit de se présenter au travail, soit d'obtenir un congé

sans solde.

Si elle décide de prolonger son congé, elle doit indiquer la date prévue de son retour au travail.

À l'expiration du congé de maternité ou à la fin du congé sans solde, l'Employeur réintègre l'employée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'employée bénéficie, à la date de son retour, du salaire et des avantages liés à l'emploi comme si elle avait travaillé au moment de l'abolition.

5-4.02 Congé parental non payé :

- a) L'employée ou l'employé a droit à un congé parental non payé d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines.
- b) Dans le cas de l'employée, ce congé se prend à la suite de son congé de maternité selon la disposition de l'article 5-4.01 f).

Dans le cas de l'employé, le congé parental non payé de trente-sept (37) semaines comprend un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines. L'employé doit faire parvenir à l'Employeur un avis d'au moins huit (8) semaines indiquant les dates prévues de son départ et de son retour.

- c) L'Employeur peut :
 - i) Reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii) Et/ou demander à l'employé de présenter le certificat de naissance de l'enfant.
- d) Le congé parental et le congé de maternité non payés après l'accouchement que prend un couple d'employés à l'occasion de la naissance de leur enfant, ne doivent pas dépasser un total de cinquante-cinq (55) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance de l'enfant pour les deux (2) employés ensemble.

5-4.03 Congé d'adoption non payé :

- a) L'employé qui le demande bénéficie d'un congé d'adoption non

payé pour une période maximale de trente-sept (37) semaines commençant à ou après la date de l'acceptation de la garde de l'enfant et se terminant au plus tard cinquante-deux (52) semaines après l'arrivée de l'enfant chez l'employé. L'Employeur est informé au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date de départ et de la durée du congé. L'employé fournit une preuve d'adoption à la demande de l'Employeur.

- b) Les congés que prend un couple d'employés, à l'occasion de l'adoption de leur enfant, ne doivent pas dépasser un total de cinquante-deux (52) semaines pour les deux (2) employés ensemble.

5-4.04 Autres conditions :

- a) L'employé qui veut mettre fin à un congé sans solde accordé selon 5-4.01 f), 5-4.02, ou 5-4.03 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.
- b) Au terme de ces congés, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.
- c) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de dix-huit (18) semaines. Lorsque l'employée revient au travail, elle produit sur demande un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- d) L'employé qui obtient un congé non payé en vertu de 5-4.01 a), 5-4.02 a), ou 5-4.03 a) d'une durée inférieure à trois (3) mois se voit reconnaître ce congé non payé dans le calcul du service continu, dans l'établissement des congés annuels payés, et aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Assurance collective :

L'Employeur assure à l'employée, durant son congé de maternité, les mêmes avantages sociaux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient à la condition que l'employée fasse connaître son désir et s'engage à payer sa quote-part.

Si la salariée obtient un congé sans solde en prolongation de son congé de maternité, elle bénéficie alors des régimes d'assurance collective (excluant l'assurance salaire en cas de maladie), à

condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paie la totalité de la prime.

5-4.05 À l'expiration du congé parental ou d'adoption, l'Employeur réintègre l'employée ou l'employé dans le poste qu'il ou elle occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'employée ou l'employé bénéficie, à la date de son retour, du salaire et des avantages liés à l'emploi comme si il ou elle avait travaillé au moment de l'abolition.

5-4.06 Affectation provisoire et congé spécial

Lorsqu'une employée enceinte fournit un certificat médical délivré par un médecin de son choix quant aux effets nuisibles de son travail ou de son lieu de travail sur sa santé ou celle de l'enfant à naître, l'Employeur s'efforce d'adapter son poste ou de trouver d'autres fonctions pour l'employée après consultation avec le Syndicat et d'une manière conforme avec la présente convention collective.

L'employée ainsi réaffectée à un autre poste conserve son salaire et les avantages sociaux rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial sans solde qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin.

5-4.07 L'employé ne bénéficiant pas d'un congé de maternité ou parental au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant, a droit, lors de l'événement, à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables et à un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sous réserve des jours prévus à l'article 5-1.05 d). Ce congé peut être discontinu et doit se situer dans les quinze (15) jours qui suivent le jour de l'événement. Nonobstant de ce qui précède, ce congé ne peut être suivi du congé parental avant qu'une période d'un (1) mois ne soit écoulée.

5-5.00 Vacances

5-5.01 Tout employé assujetti au présent article a droit :

- a) S'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;

- b) Après un (1) an de service, à trois (3) semaines de vacances quinze (15) jours ouvrables;
- c) Après huit (8) ans de service, à quatre (4) semaines de vacances vingt (20) jours ouvrables;
- d) Après dix-huit (18) ans de service, à cinq (5) semaines de vacances, vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- e) Après vingt-neuf (29) ans de service, à six (6) semaines de vacances, trente (30) jours ouvrables.

5-5.02 Le bénéfice des vacances s'acquiert au 1^{er} avril de chaque année.

5-5.03 Les vacances auxquelles l'employé a droit, sont rémunérées au taux de deux pour cent (2 %) par semaine de vacances selon la semaine normale de travail, calculé sur le salaire des douze (12) mois précédents la période de référence, et incluant le temps supplémentaire. La paie de vacances n'est pas réduite pour des absences causées par un accident de travail ou une maladie professionnelle ou maternité.

5-5.04 Au 15 avril, l'Employeur affiche dans chaque section la liste d'ancienneté des employés, le quantum de vacances auxquelles ils ont droit, et le nombre d'employés, par fonction, pouvant partir en même temps à chaque semaine de l'année.

Les employés expriment leur choix de vacances entre le 15 et le 30 avril de chaque année. La cédule des vacances est affichée le 15 mai et elle ne peut être modifiée à moins d'entente entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé.

Aux fins d'établir le choix de vacances des employés, un premier tour de choix de vacances est fait, par ancienneté, pour permettre aux employés de choisir deux (2) semaines de vacances.

Un deuxième tour de choix de vacances est fait, par ancienneté, pour permettre aux employés de choisir le solde de leurs vacances.

5-5.05 La cédule de vacances est déterminée par l'Employeur en tenant compte du choix de chaque employé exprimé selon l'ordre d'ancienneté dans chaque site et section, par fonction et ce, selon les dispositions de l'article 5-5.04.

- 5-5.06 Sous réserve des dispositions de l'article 5-5.04, les employés d'une même section peuvent s'entendre entre eux sur leur choix de période de vacances comprises entre le 21 juin et la semaine complète où survient la fête du travail, de manière à permettre au plus grand nombre d'employés de prendre des vacances au cours de cette période.
- À défaut d'entente entre les employés, l'Employeur garantit, à tout employé ayant complété sa période de probation et ayant acquis les bénéfices de vacances nécessaires, deux (2) semaines de vacances consécutives au cours de la période comprise entre le 21 juin et la semaine complète où survient la fête du travail.
- Toutefois, l'employé ayant complété sa période de probation et ayant moins d'un an de service au 1er avril de l'année en cours ne peut prendre en vacances que les bénéfices de vacances qu'il a accumulés.
- 5-5.07 L'employé qui n'a pas exprimé son choix de vacances au cours de la période prévue à l'article 5-5.04 ne peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer les vacances d'un autre employé.
- Toutefois, il est loisible à deux (2) employés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même département et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leurs périodes de congé annuel avec le consentement de l'Employeur, lequel ne peut refuser ledit échange sans motif valable.
- 5-5.08 Sous réserve de la nécessité du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder tout solde de vacances non cédulées selon l'article 5-5.04 si l'employé l'avertit par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance.
- Le 15 décembre de chaque année, l'Employeur affiche les soldes de vacances non cédulées. L'employé concerné a jusqu'au 1^{er} janvier pour soumettre son choix de vacances. À défaut, l'Employeur cédule les soldes de vacances non cédulées après cette date.
- 5-5.09 Sur demande de l'employé six (6) semaines avant ses vacances, la rémunération de vacances lui est versée sur la paie régulière précédant son départ.
- 5-5.10 Lors d'une cessation d'emploi, l'Employeur verse une indemnisation pour toutes vacances acquises mais non utilisées. Il retient sur toutes

sommes d'argent dues à l'employé, toutes vacances utilisées mais non acquises.

- 5-5.11 L'employée en congé de maternité ou l'employé victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée ou non dans l'exercice de ses fonctions et qui n'est pas rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur sous réserve que la nouvelle période de vacances soit fixée à l'intérieur d'une période de huit (8) mois suivant son retour au travail.

Il est entendu que les vacances reportées ne peuvent en aucun temps être versées en argent, sauf dans le cas de cessation d'emploi.

- 5-5.12 Les crédits de vacances établis au 1^{er} avril de chaque année sont normalement utilisés au cours de la période de douze (12) mois située entre le 1^{er} mai et le 30 avril.

Exceptionnellement pour un motif valable discuté entre l'Employeur et l'employé et uniquement pour la portion de vacances excédant le minimum de vacances devant être pris annuellement selon la loi, une période de vacances peut être reportée à l'année suivante.

- 5-5.13 Si un jour de fête chômé et payé, désigné à l'article 5-2.00 des présentes, coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce jour est retiré de la période des vacances et il est remis dans le solde de vacances de l'employé.

- 5-5.14 Si, au cours d'un congé annuel un employé obtient un congé de deuil ou un congé de maladie sur production d'un certificat médical, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, soit ajoutée aux crédits de congés annuels pour utilisation ultérieure.

5-6.00 Formation, perfectionnement, cotisations professionnelles

- 5-6.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des employés.

À cet égard, l'Employeur s'engage à investir annuellement un pour cent (1%) de la masse salariale des employés dans la formation et le perfectionnement de ces employés.

- 5-6.02 Le Syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre

en application une politique de développement des ressources humaines appartient à l'Employeur.

5-6.03 La politique de l'Employeur en matière de formation et perfectionnement mise en vigueur le 1^{er} avril 2004, fait partie intégrante de la convention collective et peut être modifiée après entente avec le Syndicat. Une copie de la politique est disponible sur intranet.

5-6.04 Cotisations professionnelles

Pour l'employé dont le travail requiert de détenir une licence en vigueur ou d'être membre en règle d'une corporation ou association professionnelle, l'Employeur rembourse le coût de cette licence ou de cette cotisation professionnelle. Ceci exclut le permis de conduire.

5-7.00 Santé sécurité et bien-être

5-7.01 Énoncé de principe

- a) En conformité avec la loi, les parties reconnaissent le droit de l'employé à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et mentale.
- b) Le Code canadien du travail en matière de santé et sécurité au travail (partie II) et sa réglementation fait partie de la convention collective et l'Employeur, le Syndicat et les employés conviennent de s'y conformer.
- c) L'Employeur, le Syndicat et les employés conviennent de collaborer à promouvoir l'instauration et l'observance de mesures et de méthodes de travail visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique et mentale des employés.

5-7.02 Transport gratuit en cas d'accident de travail

L'Employeur rembourse à l'employé les frais réels d'un des modes de transport suivant : taxi, transports collectifs ou voiture personnelle (avec remboursement du kilométrage selon la politique des notes de frais) le tout pour se rendre chez le médecin ou à l'hôpital, et de là à son foyer ou au travail suivant la décision du médecin traitant, lorsque ces services sont immédiatement nécessaires à l'employé suite à un accident de travail.

5-7.03 Cours de secouriste (premiers soins)

L'Employeur convient de former un nombre suffisant d'employés parmi son personnel au titre de secouriste. Un employé qui accepte de suivre une telle formation ne subit aucune perte de salaire régulier pendant cette formation. L'Employeur convient d'assumer les frais de formation et de déplacement s'il y a lieu.

5-7.04 Premiers soins

- a) L'Employeur fournit et conserve en bon état des trousse de premiers soins dans tous les sites de travail et les rend accessibles et disponibles aux employés en tout temps.
- b) Une liste de tous les secouristes et des endroits où ils peuvent être rejoints est affichée dans tous les locaux de l'Employeur.

5-7.05 Examens médicaux

- a) Si l'Employeur a des motifs sérieux de croire qu'un examen médical additionnel à l'examen médical du médecin de l'employé est nécessaire, il peut exiger que cet examen soit fait par un médecin compétent choisi par l'Employeur et au frais de ce dernier.
- b) L'employé ne subit aucune perte de rémunération normale pour aller subir cet examen, et l'Employeur assume les frais de déplacement conformément à la politique régissant le remboursement de note de frais.

5-7.06 Bien-être

L'Employeur met à la disposition des employés des espaces de repos et de repas, des douches et des vestiaires conformément aux normes applicables. Entre-autre, les espaces additionnels aux endroits existants au moment de la signature de la convention collective seront:

- a) Situés à proximité de toilettes;
- b) Chauffés et climatisés;
- c) Munis de :
 - i) Un réfrigérateur

- ii) Un micro-ondes
- iii) Une cafetière
- iv) Un grille-pain ou four grille-pain
- v) Tables et chaises
- vi) Eau et lavabo

5-7.07 Examens médicaux périodiques requis par l'Employeur

- a) Dans le cas où l'Employeur exige d'un employé un examen médical périodique compte tenu de ses fonctions, cet examen se fait pendant les heures régulières de travail de l'employé chez le médecin de l'Employeur, aux frais de ce dernier.
- b) L'employé peut également se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin qui prend connaissance des opinions des deux (2) médecins précédents, examine l'employé et rend une décision qui est finale et lie les parties et l'employé concerné. Il est convenu que les frais reliés à l'opinion du troisième médecin sont assumés à parts égales entre les parties.

5-7.08 L'employé qui est soumis à un examen médical ou une expertise effectué dans un cas comme dans l'autre par un médecin désigné par l'Employeur, a le droit, sur demande, que le rapport du médecin désigné par l'Employeur soit transmis au médecin désigné par l'employé.

Cette disposition ne limite en rien le droit de l'Employeur de transmettre le rapport du médecin désigné par l'Employeur au médecin désigné par l'employé.

5-8.00 Participation aux affaires publiques

5-8.01 L'Employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

5-8.02 L'employé, qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement d'une durée maximale de trois (3) mois.

5-8.03 L'employé élu est considéré comme étant en absence sans salaire pour la durée de son premier (1^{er}) mandat et, lorsqu'il est réélu, il doit

donner sa démission sans délai, laquelle prend effet dans les cinq (5) jours de sa réélection.

5-8.04 L'employé qui ne se présente pas au travail dans les délais visés est considéré comme ayant démissionné.

5-8.05 Au retour de ce congé, l'employé reprend le poste qu'il occupait à son départ. Si celui-ci a été aboli, il bénéficie des mêmes dispositions que s'il avait été au travail au moment de l'abolition.

5-9.00 Congé sans traitement

5-9.01 L'Employeur peut accorder à un employé régulier et possédant plus de deux (2) années d'ancienneté, un congé sans traitement pour une durée minimale d'un (1) mois et n'excédant pas douze (12) mois consécutifs. L'employé doit préciser le motif de sa demande et l'Employeur ne peut refuser ce congé sans motif valable. Un tel congé ne peut être demandé pour aller travailler pour un autre employeur. En principe, l'employé a droit au congé sans traitement une seule fois pendant la durée totale de son emploi chez l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, l'employé peut demander un congé sans traitement pour démarrer sa propre entreprise ou pour travailler dans l'entreprise familiale. La famille étant définie comme le conjoint, le père, la mère et les enfants. Il est entendu que ce congé ne peut être accordé à plus d'un employé à la fois dans une même section et, le cas échéant, pas plus d'une (1) fois par employé pendant la durée de son emploi chez l'Employeur.

5-9.02 La demande d'obtention de tout congé sans traitement doit être faite par écrit.

5-9.03 Durant son absence, l'employé peut continuer de participer aux plans d'assurance-groupe à la condition qu'il assume le paiement de la totalité des primes.

De la même façon, l'employé qui le désire peut continuer de cotiser au régime de rentes en vigueur.

5-9.04 Retour

Au retour de ce congé, l'employé reprend le poste qu'il occupait à son départ. Si celui-ci a été aboli, il bénéficie des mêmes dispositions que s'il avait été au travail au moment de l'abolition.

- 5-9.05 L'employé visé à l'article 5-5.01 a) peut bénéficier d'une banque de congé sans solde de quarante (40) heures à des moments et périodes convenus avec l'Employeur.

Chapitre 6-0.00 Rémunération

6-1.00 Règle de classement

- 6-1.01 Les employés sont classifiés selon les fonctions énumérées à l'annexe I des présentes.

- 6-1.02 Lors de son embauche, l'employé est informé de son classement, de son traitement, de son échelon, de ses fonctions et de ses responsabilités.

- 6-1.03 Modification dans les fonctions en cours de convention collective

L'employé, qui prétend que les fonctions, dont l'exercice est exigé par l'Employeur de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de soixante (60) jours de la date de son dépôt.

L'arbitre qui entend un tel grief doit baser sa décision sur le système et la grille de classification en vigueur de l'Employeur.

- 6-1.04 Création de nouvelle fonction

Si pendant la durée de la convention collective, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction n'apparaissant pas à l'actuelle convention, l'Employeur doit en discuter au niveau du Comité d'évaluation des emplois et s'entendre avec le Syndicat dans les trente (30) jours de la création de la fonction au sujet du classement attachés à la nouvelle fonction.

Dans le cas de désaccord, le poste est comblé selon les dispositions de la convention collective et le cas est soumis directement à l'arbitrage. Si l'arbitre conclut que le poste est d'un classement supérieur, l'Employeur procède à un nouvel affichage.

- 6-1.05 Salaires

Les salaires horaires attachés aux fonctions régies par la présente

convention sont ceux apparaissant à l'annexe II.

6-1.06 Le système de classification, les classifications, les fonctions et les descriptions de fonctions ne peuvent être interprétés comme constituant une exclusivité, ou intégrité sur quelque tâche que ce soit.

Le travail à accomplir dans une fonction est accompli en priorité par un employé exécutant habituellement les tâches reliées à ladite fonction lorsqu'il est présent au travail et disponible pour l'accomplir au moment requis.

L'Employeur peut donc assigner un employé à toute tâche, qu'elle fasse ou non partie de sa fonction normale, s'il est en mesure de l'accomplir, sous réserve des dispositions qui suivent :

- Si l'employé est temporairement assigné par l'Employeur à une fonction inférieure, il ne subit aucune baisse de salaire;
- Si l'employé est temporairement assigné par l'Employeur à une fonction supérieure, il reçoit le salaire rattaché à cette fonction à compter de l'assignation;
- Lorsqu'un employé de la fonction d'opérateur d'équipements lourds saisonnier (classe 3) est rappelé au travail afin d'effectuer du travail d'opérateur d'équipements lourds régulier en dehors de sa période hivernale de travail, il est alors considéré être temporairement assigné dans la fonction d'opérateur d'équipement lourd régulier (classe 4) et ce, dès le début de son assignation et pour toute la durée de son assignation. Dans ce cas, l'article 6-2.03 B) s'applique.

L'Employeur n'utilise pas cette flexibilité pour ainsi assigner un employé, si pendant cette assignation il le remplace par un employé d'une autre fonction.

6-2.00 Administration des salaires

Le présent article traite de l'administration courante des salaires à la suite de la signature de la convention collective.

6-2.01 Salaire et échelles salariales

Les échelles salariales correspondant à chacune des classes sont définies à l'annexe II.

L'employé a droit, pour la prestation de ses services, à la rémunération indiquée à l'annexe II de la convention pour la classification de sa fonction.

6-2.02 Progression des salaires

a) Salaire à l'embauche

Lors de l'embauche d'un employé, le salaire de ce dernier est établi à l'échelon correspondant au salaire d'embauche dans l'échelle salariale de sa fonction ou selon les critères suivants :

- Scolarité
- Expérience pertinente
- Conditions du marché du travail

Ajustement des employés en place

Par suite de l'embauche d'un employé venant de l'externe, le ou les employés en place, occupant la même fonction, voient leur salaire réajusté si ce dernier est inférieur à celui qui a été attribué au nouvel employé, dans la mesure où la scolarité et l'expérience pertinente des employés en place correspondent à celles du nouvel employé.

b) Progression à l'intérieur de l'échelle salariale

- 1) À moins d'indication contraire, l'avancement d'échelon correspond à l'acquisition de six (6) mois d'expérience pertinente chez l'Employeur, à l'exception du septième (7^e) échelon des échelles salariales de l'Annexe II qui correspond à l'acquisition de douze (12) mois d'expérience pertinente chez l'Employeur;
- 2) Pour l'employé régulier à temps complet embauché, promu ou rétrogradé après la date de la signature de la présente convention collective, l'avancement d'échelon est accordé à chaque six (6) mois de sa date d'embauche, de promotion ou de rétrogradation jusqu'à ce que son salaire atteigne le maximum de l'échelle salariale applicable, à l'exception du septième (7^e) échelon des échelles salariales de l'Annexe II pour lequel l'avancement est accordé après douze (12) mois d'expérience chez l'Employeur;

- 3) Pour l'employé régulier à temps partiel, l'avancement d'échelon est accordé lorsqu'il a atteint 1 040 ou 975 heures travaillées, à l'exception du septième (7^e) échelon des échelles salariales de l'Annexe II qui est accordé après 2 080 ou 1 950 heures travaillées, selon son horaire normal de travail sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle salariale applicable;
- 4) Pour l'employé saisonnier, l'avancement d'échelon est accordé lorsqu'il a complété l'équivalent de six (6) mois de service (182,5 jours calendrier), à l'exception du septième (7^e) échelon des échelles salariales de l'Annexe II qui est accordé après 365 jours de calendrier. Pour l'employé saisonnier de la fonction opérateurs d'équipement lourds saisonniers, opérateurs d'équipement légers ou journalier, l'avancement d'échelon est accordé de la façon suivante :
- Soit au début de chaque période hivernale de travail de dix-huit (18) semaines pour laquelle un avancement d'échelon est accordé à la date de retour au travail entre le 1^{er} novembre et le 15 avril, à l'exception du septième (7^e) échelon des échelles salariales de l'Annexe II qui est accordé à la fin de la deuxième (2^e) période hivernale de dix-huit (18) semaines qui suit l'avancement au sixième (6^e) échelon;
 - Ou lorsqu'en dehors de la période ci-haut mentionnée, l'employé a complété un total de 1 040 heures de service donnant droit à une augmentation d'échelon, à l'exception du septième (7^e) échelon des échelles salariales de l'Annexe II qui est accordé après 2 080 heures de service donnant droit à une augmentation d'échelon. Ces heures de services sont cumulées d'une année à l'autre.

6-2.03 Changement de fonction

a) Promotion

L'employé promu reçoit au minimum l'équivalent de la valeur de deux (2) échelons, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle salariale applicable. Si le salaire ainsi obtenu est inférieur au minimum de l'échelle salariale applicable, il reçoit une augmentation lui permettant d'atteindre ce minimum.

b) Assignation temporaire (en vertu de l'article 6-1.06)

L'employé qui, à la demande de l'Employeur, effectue le travail d'une fonction de classe supérieure à la sienne est payé dès le début de son assignation comme s'il s'agissait d'une promotion pour la durée de ladite assignation.

c) Rétrogradation

L'employé qui est rétrogradé à la suite d'une décision de l'Employeur c'est-à-dire, l'employé qui est déplacé dans une fonction de classe inférieure à sa fonction actuelle voit son salaire maintenu au niveau actuel jusqu'à ce que le maximum de la nouvelle échelle atteigne le salaire de l'employé, et ce, dans les cas de rétrogradation à une classe immédiatement inférieure. S'il y a rétrogradation de plus d'une classe, le salaire de l'employé concerné est maintenu au niveau actuel en autant qu'il n'excède pas le maximum de l'échelle salariale applicable de plus de dix pourcent (10 %). Si tel est le cas, le salaire sera ajusté au taux maximal de la classe plus dix pourcent (10%).

d) Mutation

L'employé qui est muté dans une fonction de même classe que celle qu'il détient actuellement voit son salaire maintenu au niveau actuel.

6-2.04 Reclassification d'une fonction

- a) Dans le cas où une fonction est classifiée à un niveau supérieur au niveau actuel, le salaire de l'employé concerné sera ajusté selon les règles de promotion prévues à l'article 6-2.03 a).
- b) Dans le cas où une fonction est classifiée à un niveau inférieur au niveau actuel, le salaire de l'employé concerné sera ajusté selon les règles de rétrogradation prévues à l'article 6-2.03 c).

6-3.00 Primes et indemnités

6-3.01 Prime de poste /soir / nuit

Est réputé travailler de soir ou de nuit, l'employé dont l'horaire de travail comporte cinquante pour cent (50 %) et plus des heures entre 18 h 00 et 8 h 00 le lendemain. La prime de poste est payable pour

toutes les heures prévues à l'horaire régulier de l'employé et pour les heures supplémentaires effectuées avant ou après son horaire de travail entre 18 h 00 et 8 h 00.

L'employé reçoit pour toutes lesdites heures une prime dont le taux est établi comme suit :

- 1^{er} avril 2020 : 1,70\$/heure
- 1^{er} avril 2021 : 1,70\$/heure

6-3.02 Prime de fin de semaine

a) L'employé reçoit une prime supplémentaire dont le taux est établi comme suit :

- 1^{er} avril 2020 : 1,70\$/heure
- 1^{er} avril 2021 : 1,70\$/heure

Pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa b) ci-dessous;

b) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures travaillées en temps régulier ou supplémentaire le samedi et/ou le dimanche.

6-3.03 Indemnité de disponibilité

a) Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible en plus de sa programmation de travail, il a droit à une rémunération d'une (1) heure de salaire s'il est appelé à être disponible pour au moins quatre (4) heures à l'intérieur de chaque période de huit (8) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité; pour une période de moins de quatre (4) heures l'employé a droit à cette prime au prorata des heures de disponibilités exigées par l'Employeur.

Pour fin d'application du présent article, l'employé ne peut réclamer d'être rémunéré pour plus d'une (1) heure de salaire à l'intérieur d'une même période de huit (8) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité.

b) Lorsque la situation l'exige, l'Employeur fournit à l'employé désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, un téléchasseur de façon à ce que l'employé soit rejoint le plus rapidement possible.

Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité. Un employé ne peut refuser d'être disponible sans motifs valables.

c) Aucune indemnité de disponibilité n'est versée si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire, sauf lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

d) Lorsque l'employé en disponibilité est rappelé au travail par l'Employeur, celui-ci bénéficie des dispositions de l'article 8-3.04.

6-3.04 Prime de chef d'équipe

La responsabilité de chef d'équipe doit être affichée et comblée selon les dispositions de l'article 7-1.00, comme s'il s'agissait d'une promotion. Les dispositions prévues à l'article 7-1.06 s'appliquent également.

Malgré ce qui précède, il est entendu que le fait qu'un employé assume la responsabilité de chef d'équipe ne lui confère aucun autre droit, avantage ou privilège autre que la prime de dix pour cent (10 %). Le rôle de chef d'équipe ne constitue pas un poste ou une fonction. En conséquence, le chef d'équipe est un employé comme les autres qui continu d'occuper la fonction qu'il détenait avant sa nomination à titre de chef d'équipe et à ce titre, il est donc traité comme n'importe lequel employé de sa fonction eu égard à son ancienneté pour tous les droits, avantages et privilèges prévus à la convention collective et plus particulièrement en ce qui a trait au mouvement de personnel ou aux horaires de travail.

Lorsqu'il requiert d'un employé qu'il assure la distribution du travail ou la surveillance d'un groupe d'employés, l'Employeur lui verse une prime de chef d'équipe équivalent dix pour cent (10 %) de son salaire régulier. La prime de chef d'équipe est payée à l'employé qui assure cette responsabilité pour le temps effectivement travaillé comme chef d'équipe.

Lorsque l'employé chef d'équipe est absent et que l'Employeur décide de combler cette absence, l'Employeur désigne un employé et celui-ci reçoit la prime pour le temps effectivement travaillé comme chef d'équipe.

6-3.05 Toutes les primes et indemnités prévues à l'article 6-3.00 ne sont pas intégrées au salaire et, en conséquence, ne sont pas comptabilisées notamment aux fins des régimes de retraite.

6-4.00 Frais de déplacement

6-4.01 La politique de l'Employeur en matière de remboursement de note de frais fait partie intégrante de la convention collective et celle-ci est disponible sur intranet.

6-5.00 Versement de la rémunération

6-5.01 La paie des employés est versée par dépôt direct à tous les deux (2) mercredis. Si un mercredi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

6-5.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie indiquent notamment :

- a) Le traitement brut et le traitement net, ainsi que les cumulatifs de l'un et de l'autre pour l'année fiscale en cours;
- b) La cotisation syndicale;
- c) Les retenues pour fins d'impôts;
- d) Les cotisations au régime supplémentaire de rentes;
- e) Les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- f) La cotisation d'assurance-emploi;
- g) La période concernée;
- h) Le cumulatif des autres gains et déductions;
- i) Le solde des vacances;
- j) Le solde des congés pour maladie;
- k) Le solde de la banque de congé-maladie;
- l) Le solde des congés compensatoires;

m) Le solde des congés fériés reportés selon 5-2.03.

6-5.03 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec l'employé sur les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte que jamais plus de vingt pour cent (20 %) du traitement brut par paie de l'employé ne soit utilisé pour le remboursement. Le Syndicat doit être informé des modalités convenues.

À l'inverse, lorsque l'Employeur commet une erreur dans la paie d'un employé et que cette erreur a pour effet de priver l'employé de son salaire de base, excluant les primes et la rémunération du temps supplémentaire, l'Employeur doit rembourser l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables suivant la demande de correction. Toute autre somme due par l'Employeur est versée sur la paie suivante.

6-5.04 Sauf dans le cas où la CNESST émet directement à l'employé l'état des indemnités versées, l'Employeur indique sur les formules T-4 et Relevé 1, les montants qu'il a reçus au nom de cet employé, à titre d'indemnités.

L'Employeur indique sur les formules T-4 et Relevé 1 le total des montants prélevés à titre de retenues syndicales.

6-5.05 L'Employeur remet ou expédie à l'employé, dans les quinze (15) jours suivant son départ, sa formule de cessation d'emploi et dans les quarante-cinq (45) jours suivant son départ les sommes d'argent qui lui sont dues.

Chapitre 7-0.00 Mouvements de personnel

7-1.00 Mouvements de personnel

7-1.01 Lorsque l'Employeur désire combler un poste à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à quatre (4) mois, il se conforme aux dispositions ci-après.

Si dans un délai de soixante (60) jours, un poste devenu vacant n'est pas affiché, le Syndicat est avisé de l'intention de l'Employeur.

7-1.02

a) L'Employeur affiche un avis écrit aux endroits convenus

pendant dix (10) jours et en transmet une copie au président et au vice-président du Syndicat.

- b) L'employé absent peut faire connaître par écrit au service des ressources humaines son intérêt pour occuper un autre poste. Dans sa demande écrite, l'employé a la responsabilité d'indiquer le titre de la fonction pour laquelle il a démontré de l'intérêt, l'adresse à laquelle l'employé veut recevoir une copie des affichages de cette fonction. Une telle demande est valable jusqu'au 31 décembre de l'année courante.

L'employé recevra à l'adresse indiquée copie de l'affichage pour la fonction qui l'intéresse.

Tout employé absent peut, à l'occasion de l'affichage, se porter candidat selon la procédure établie.

7-1.03 Tout employé ayant complété et réussi sa période de probation peut à l'occasion de l'affichage se porter candidat selon la procédure établie.

Malgré ce qui précède, un employé régulier ayant obtenu, conformément aux dispositions du présent article, un poste régulier qu'il n'occupe pas depuis un minimum de dix-huit (18) mois, ne peut se porter candidat à l'occasion de l'affichage. Cette restriction ne s'applique pas si le poste convoité constitue une promotion ou un changement de site (s'il n'a pas déjà ainsi changé de site dans ladite période de dix-huit (18) mois) ou si l'employé ne peut conserver le poste qu'il a obtenu en raison de l'application par l'Employeur des dispositions du premier paragraphe de l'article 7-1.06.

L'affichage doit indiquer :

- Le titre de la fonction;
- Le taux de salaire;
- L'horaire de travail;
- Le site de travail;
- La section;
- Les exigences et les qualifications nécessaires à la fonction;
- Un sommaire de la description des tâches.

De plus, l'Employeur peut indiquer des exigences pertinentes sur l'affichage dans une section distincte des autres éléments de l'affichage en autant qu'il soit mentionné qu'aucun employé ne peut se voir refuser le poste au motif qu'il ne rencontre pas les exigences

pertinentes.

7-1.04 Normalement, le poste est octroyé dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'affichage en attribuant le poste, parmi les candidats ayant satisfait aux modalités décrites à l'article 7-1.05 a) et b), en respectant l'ordre suivant : l'employé régulier, à défaut tout autre employé selon l'ancienneté générale ou à défaut une personne provenant de l'extérieur.

7-1.05

a) Dans le cas de mutation dans une même fonction, l'Employeur accorde le poste à l'employé détenant le plus d'ancienneté parmi les employés ayant postulé.

b) Dans les cas de promotion, de rétrogradation volontaire et de mutation dans une autre fonction ainsi que d'une mutation d'opérateur d'équipement léger d'un poste saisonnier à un poste régulier, l'Employeur accorde le poste en fonction des exigences normales. Les exigences normales étant les exigences et qualifications nécessaires pour accomplir les tâches d'un poste. Lorsque l'évaluation globale de deux ou plusieurs candidats est relativement équivalente, compte tenu du seuil minimum jugé pour le poste, l'employé détenant le plus d'ancienneté obtient le poste.

c) Tous les tests pratiques ou théoriques administrés par l'Employeur au cours du processus d'évaluation des candidats, le sont d'une manière uniforme et équitable

L'employé est informé au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance du moment où il doit passer le ou les tests, de leur durée approximative, de la note de passage applicable et de la pondération.

d) L'Employeur fournit à l'employé sur demande toute information relative à son évaluation.

e) Dans tous les cas de mouvement de personnel, l'Employeur a le fardeau de preuve advenant un arbitrage.

f) L'employé régulier, saisonnier ou à temps partiel qui obtient un poste à durée déterminée supérieure à quatre (4) mois conserve son statut et peut réintégrer en tout temps son poste.

7-1.06 Si l'employé ne peut conserver le poste qu'il a obtenu, même en

dehors ou dans une autre unité de négociation, il peut réintégrer son poste antérieur dans un délai ne dépassant pas soixante (60) jours, aux conditions de son ancien emploi. L'employé, retourné à son ancien poste par l'Employeur, peut utiliser la procédure de grief s'il se croit lésé dans ses droits.

Malgré ce qui précède, l'employé promu a droit à une période de familiarisation d'un maximum de quarante-cinq (45) jours, afin de s'adapter à ses nouvelles tâches, laquelle familiarisation est encadrée par une personne qui possède les qualifications nécessaires.

Pendant cette période de familiarisation, l'employé peut décider de retourner à sa fonction antérieure aux conditions de son ancien emploi. Dans le cas où le poste antérieur de l'employé concerné a été aboli au cours des périodes précitées, les dispositions de l'article 7-2.00 s'appliquent audit employé.

7-1.07 Le nom d'un employé qui remplit un poste vacant ou nouvellement créé est affiché aux tableaux d'affichage durant les dix (10) jours qui suivent sa nomination.

7-1.08 Tout nouvel employé membre de l'unité sera, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de son embauche, présenté au président ou au vice-président du Syndicat, ou à défaut, un représentant syndical de son site de travail.

7-2.00 Abolition de poste, mise à pied

7-2.01 Dans le cas d'abolition de poste, l'Employeur remet, soixante (60) jours à l'avance, un préavis écrit à l'employé concerné et au Syndicat.

7-2.02

a) L'employé qui reçoit un préavis peut exercer son droit de déplacement dans l'ordre suivant :

- Déplacer l'employé détenant le moins d'ancienneté dans sa fonction, d'abord dans son site de travail ou à défaut dans un autre site,

sinon

- Déplacer l'employé détenant le moins d'ancienneté dans une autre fonction de sa classe d'emploi, d'abord dans son site de travail ou à défaut dans un autre site,

sinon

- Déplacer l'employé détenant le moins d'ancienneté dans une classe d'emploi inférieure, d'abord dans son site de travail ou à défaut dans un autre site.

- b) L'employé qui déplace un autre employé doit être capable d'exécuter les tâches de sa nouvelle fonction après quinze (15) jours d'initiation.
- c) L'employé doit faire connaître son choix de déplacement dans les sept (7) jours d'un avis à l'employé.
- d) Dans l'exercice des droits de déplacement prévu ci-haut, l'employé régulier peut déplacer un employé saisonnier ou à temps partiel en autant qu'il ait plus d'ancienneté que ce dernier. L'employé saisonnier ou à temps partiel ne peut déplacer un employé régulier.

7-2.03 L'employé ainsi déplacé peut exercer à son tour les droits prévus à l'article 7-2.02.

7-2.04 Suite à une mise à pied, un employé régulier a le droit d'aller occuper tout poste de nature temporaire pour lequel il répond aux exigences et aux qualifications après dix (10) jours d'initiation si la durée prévue du poste est inférieure à quatre (4) mois, après trente (30) jours d'initiation si la durée prévue du poste est supérieure à quatre (4) mois mais inférieure à douze (12) mois, et après quarante-cinq (45) jours d'initiation si la durée prévue du poste est supérieure à douze (12) mois. Toutefois, les dispositions des articles 8-1.03 et 8-1.04 continuent de s'appliquer lorsqu'il occupe le poste de nature temporaire.

7-2.05 Indemnité de mise à pied

- a) L'indemnité de mise à pied est calculée en fonction des taux de rémunération hebdomadaire de l'employé la dernière journée de son emploi de la façon suivante:
- b) Deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète de service après le 1^{er} août 1992 et la rémunération d'une (1) semaine pour chaque année additionnelle d'emploi, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines.

L'indemnité est versée à l'employé qui n'est pas inscrit sur la liste de rappel, ou à l'employé inscrit sur la liste de rappel lorsqu'il renonce à son droit de rappel, et remet sa démission.

- c) L'Employeur offre à l'employé devant être mis à pied pour une période indéterminée, un programme d'aide de recherche d'emploi qui consistera à la préparation d'un plan de recherche d'emplois offert par le Service des ressources humaines ou par un conseiller externe.

7-2.06 Le rappel au travail de l'employé s'effectue par ancienneté dans la fonction qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

7-3.00 Invalidité

7-3.01 Si un employé vient à souffrir d'une incapacité physique le rendant incapable de remplir les exigences normales de sa tâche, l'Employeur et le Syndicat mettent tout en œuvre pour l'affecter au premier poste vacant pour lequel il remplit les exigences et les qualifications, aux conditions et avantages de son nouveau poste.

7-4.00 Changement technologique

7-4.01 Définition

Dans la présente convention, l'expression « changement technologique » désigne un changement qui a un impact sur les conditions de travail et la continuité d'emploi lors :

- a) De l'introduction par l'Employeur d'un équipement ou de matériel différent par sa nature ou son genre de celui qu'il utilisait précédemment; et
- b) D'un changement dans la manière dont l'Employeur effectue le travail, qui est en relation directe avec l'introduction de cet équipement ou matériel.

7-4.02 Consultation sur les changements

Lorsque l'Employeur a avisé le Syndicat de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les quinze (15) jours suivants et à tenir des consultations

constructives et significatives en vue d'arriver à une entente sur les solutions à apporter afin de minimiser les effets défavorables causés aux employés par de tels changements.

7-4.03 Préavis

Lors de l'introduction d'un changement technologique, l'Employeur avise le Syndicat au moins cent quatre-vingts (180) jours avant l'introduction ou la mise en application de ce changement, si trente (30) employés et plus de l'unité de négociation sont touchés par ce changement ou si trente pour cent (30 %) et plus du nombre d'employés d'une section sont touchés par ce changement.

Dans tous les autres cas, un avis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction ou la mise en application de ce changement est nécessaire.

7-4.04 Renseignements que doit contenir l'avis

L'avis mentionné à la clause 7-4.03 doit être donné par écrit et contenir les renseignements suivants :

- a) La nature du changement technologique;
- b) La date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer le changement technologique;
- c) Le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés qui seront vraisemblablement touchés par le changement;
- d) Les répercussions que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail et d'emploi ou sur la continuité d'emploi des employés touchés;
- e) Toute donnée pertinente quant aux effets prévus sur les employés.

7-4.05 Code canadien du Travail

En conformité avec le sous-alinéa 51(2) (c) (ii) de la partie I du Code canadien du Travail, les parties aux présentes conviennent que les articles 52, 54 et 55 ne s'appliquent pas à l'Employeur et au Syndicat pour la durée de la convention collective.

7-4.06 Si l'introduction d'un changement technologique a pour effet d'entraîner l'abolition d'un poste susceptible de provoquer une mise à pied, les dispositions de l'article 7-2.00 s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

7-4.07 Si l'introduction d'un changement technologique a pour effet de rendre un employé incapable d'accomplir ses tâches, l'Employeur doit lui fournir un recyclage à l'intérieur de sa fonction en autant que l'employé possède les connaissances et le potentiel nécessaires pour entreprendre le recyclage.

Un représentant externe ou du Syndicat, mais désigné par celui-ci, peut participer à l'élaboration des tests et autres instruments nécessaires à l'évaluation des connaissances et du potentiel des employés visés par le recyclage.

L'employé peut refuser le recyclage et peut demander l'application des dispositions de l'article 7-2.05.

L'employé qui ne possède pas lesdites connaissances et le potentiel nécessaires ou qui, au terme de la période de recyclage, est encore incapable d'accomplir ses tâches, bénéficie des dispositions de l'article 7-2.00, comme si son poste avait été aboli.

7-4.08 Dépenses

L'Employeur assume les dépenses relatives au recyclage. Durant le recyclage, l'employé continue de toucher son salaire et les autres avantages prévus à la convention collective.

7-4.09 Informations aux employés

L'Employeur s'engage à informer les employés touchés par un changement technologique de l'ensemble des conséquences de celui-ci. Les informations sont données lors de rencontres périodiques avec les employés et convenues avec le Syndicat.

7-5.00 Assignment à un autre site

L'Employeur peut assigner un employé à un autre site de travail pour une période maximale de quatre (4) semaines. Pendant cette assignation, la Politique de remboursement de note de frais s'applique, et l'employé se rapporte à son nouveau site à l'horaire prévu pour cette assignation. Dans ce cas, l'employé reçoit une indemnité quotidienne de dix dollars (10,00 \$).

Nonobstant ce qui précède lorsque l'assignation à un autre site est supérieure à quatre (4) semaines ou est prolongée au-delà de quatre semaines, jusqu'à un maximum de douze (12) semaines, elle est offerte par ancienneté parmi les employés de la fonction qui se sont portés volontaires.

Lorsque l'assignation à un autre site est supérieure à douze (12) semaines il est nécessaire d'obtenir l'accord du Syndicat.

Chapitre 8-0.00 Conditions de travail

8-1.00 Ancienneté

8-1.01 Acquisition

- a) Sous réserve de 8-1.05, pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale du service continu sans interruption du lien d'emploi chez l'Employeur et à l'intérieur de l'unité de négociation calculée en année, en mois et en jour.
- b) L'ancienneté de tout employé à la date de signature est telle qu'affichée par l'Employeur suite à la signature de la convention collective.
- c) L'employé qui en fournit la preuve à l'Employeur dans un délai de quarante-cinq (45) jours, peut faire rectifier sa date d'ancienneté.
- d) Si deux (2) employés ou plus ont la même ancienneté, le rang d'ancienneté sera déterminé par un tirage au sort en présence des employés concernés, d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur, et selon les modalités convenues par les parties.

8-1.02 Accumulation

L'ancienneté d'un employé s'accumule lorsqu'il est au travail ainsi qu'au cours des absences suivantes :

- a) Congé rémunéré prévu à la convention collective;
- b) Absence causée par un accident de travail ou une maladie

professionnelle pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;

- c) Absence pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle pour une période n'excédant pas trente (30) mois;
- d) Congé de maternité;
- e) Congé non rémunéré et autorisé par l'Employeur pour une période n'excédant pas trois (3) mois;

8-1.03 Maintien

L'ancienneté d'un employé est maintenue, sans s'accumuler au cours des absences suivantes :

- a) Les vingt-quatre (24) premiers mois qui suivent la mise à pied d'un employé régulier, saisonnier ou à temps partiel;
- b) Congé non rémunéré et autorisé par l'Employeur d'une durée supérieure à trois (3) mois;
- c) Congé pour activités syndicales à l'exception de ceux prévus à l'article 3-2.04;

8-1.04 Perte

Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Départ volontaire;
- b) Congédiement pour juste cause;
- c) Absence causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle d'une durée supérieure à trente-six (36) mois, ou un accident ou une maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle d'une durée supérieure à trente (30) mois.
- d) Défaut de rappel, par courrier recommandé ou par huissier avec accusé de réception, d'un employé temporaire mis à pied depuis douze (12) mois ou plus;

- e) Défaut de rappel, par courrier recommandé ou par huissier avec accusé de réception, d'un employé régulier ou à temps partiel ou saisonnier mis à pied depuis vingt-quatre (24) mois ou plus;
- f) Congé pour activités syndicales prévu à l'article 3-2.04 d'une durée supérieure à cinq (5) ans;
- g) Absence d'une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans autorisation sauf dans le cas hors du contrôle de l'employé et dont la preuve lui incombe;
- h) Défaut de se présenter au travail dans le cas d'un rappel par courrier recommandé ou par huissier avec accusé de réception dans les cinq (5) jours ouvrables sauf dans le cas hors du contrôle de l'employé et dont la preuve lui incombe.
- i) Défaut, par un employé saisonnier, de signifier son intention de retourner au travail pour la saison hivernale dans les délais prescrits, sauf dans le cas hors du contrôle de l'employé et dont la preuve lui incombe.
- j) Défaut par un employé saisonnier ayant indiqué sa disponibilité de se présenter lors d'un rappel au travail en vertu de 10-4.02, sauf dans le cas hors du contrôle de l'employé et dont la preuve lui incombe.

8-1.05

- a) Un employé venant d'une autre unité ou ne faisant partie d'aucune unité de négociation chez l'Employeur, ne transporte pas à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté accumulée chez l'Employeur, sauf pour le quantum de ses vacances.

Malgré ce qui précède, un employé provenant d'une autre unité de l'Employeur transfère son ancienneté au sein de la présente unité si la convention qui régit cet employé, au moment de son transfert, permet à un employé de la présente unité de négociation de transférer son ancienneté au sein de l'unité de négociation de l'employé ainsi transféré.

- b) Tout employé qui accepte un poste en dehors de l'unité de négociation chez l'Employeur et qui revient dans l'unité de négociation, le fait sans perte d'ancienneté s'il le fait à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Toutefois, si tel employé revient dans l'unité de négociation

après la période de douze (12) mois, il recommence une nouvelle ancienneté pour fins de mouvement de personnel prévu aux articles 7-1.00 et 7-2.00 et pour fins de choix de vacances prévu aux articles 5-5.05 et 5-5.06.

8-1.06 Liste d'ancienneté

Le 1^{er} novembre et le 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'employés par ordre d'ancienneté en indiquant le statut et la fonction de chaque employé. Ces listes sont mises à jour respectivement en date du 1^{er} octobre et du 1^{er} avril de chaque année.

8-1.07 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté, un employé peut contester son ancienneté telle qu'elle y est inscrite. Cependant un employé absent lors de l'affichage, peut contester son ancienneté dans les dix (10) jours suivant son retour au travail.

Toute demande de vérification de la liste d'ancienneté doit être adressée par écrit au Service des Ressources humaines et doit contenir les motifs d'une telle demande.

8-2.00 Semaine et heures de travail

8-2.01 Généralités

a) Aux fins de l'application du présent article, l'expression :

« Semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h 00 le lundi matin et se terminant à 24 h 00 le dimanche suivant.

b) L'horaire de travail de l'employé ne peut être interprété comme garantissant à celui-ci une durée du travail minimale ou maximale.

c) Sous réserve des dispositions du présent article, l'Employeur établit les horaires de travail de tous les employés.

d) Dans la détermination des horaires de travail, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

1) Pour que l'employé ne cumule plus de seize (16) heures

continues de travail, incluant les périodes de repos et de repas, et qu'un minimum de huit (8) heures de repos soient prévues entre deux (2) périodes travail;

2) Pour éviter les variations excessives de l'horaire de travail;

3) En tout temps dans la détermination des horaires de travail, l'Employeur doit accorder à l'employé au moins deux (2) jours de repos à chaque semaine, ces jours sont consécutifs. Ils peuvent être séparés par un jour férié désigné payé et peuvent survenir dans des semaines civiles différentes.

e) L'Employeur examine avec le ou les représentants du Syndicat, toute modification qu'il se propose d'apporter aux heures de travail, lorsqu'une telle modification touche la majorité des employés assujettis à l'horaire. Dans tous les cas à traiter à la suite de tels examens, l'Employeur donne suite, si cela est possible, aux interventions des employés communiquées par le ou les représentants du Syndicat.

f) Les horaires de travail sont affichés au moins quinze (15) jours civils avant la date de début du nouvel horaire et l'Employeur établit, si cela est possible, des horaires qui demeurent en vigueur pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours civils.

Lorsque l'Employeur ne respecte pas le délai de quinze (15) jours civils, l'employé concerné est rémunéré à tarif et demi pour le premier poste modifié. Les autres quarts de travail effectués par suite de la modification sont rémunérés au taux des heures normales, sous réserve des dispositions sur les heures supplémentaires prévues à cette convention. De plus, tout changement d'horaire doit être précédé des jours de repos consécutifs prévus à l'horaire précédent.

Les employés peuvent demander, par l'entremise du Syndicat, de modifier l'horaire de travail, et ce dernier peut être amendé s'il y a entente entre le Syndicat et l'Employeur. Toutefois, si une entente survient, les employés touchés par ce changement seront présumés avoir reçu le préavis de quinze (15) jours civils, et ce, afin de ne pas nuire au bon fonctionnement du service.

g) Une fois affiché, tout horaire prévu à l'article 8-2.01 f) peut être modifié à l'intérieur de la période où l'horaire est en vigueur, s'il y a entente avec l'employé ou le groupe d'employés, l'Employeur et le Syndicat.

- h) Les horaires de travail établis par l'Employeur comportent une période de repas de trente (30) minutes non payée.
- i) Lorsque le poste d'horaire d'un employé ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est réputé avoir été intégralement effectué :
 - 1) Le jour où il a commencé, lorsque la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
 - ou
 - 2) Le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- j) Pourvu qu'un préavis suffisant soit donné, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employés peuvent s'échanger des horaires de travail si cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'Employeur.
- k) Les dispositions de la convention collective sur les heures de travail supplémentaires et journalières ne s'appliquent pas à l'employé qui suit un cours de formation à la demande de l'Employeur, sauf que tout employé qui exécute ses fonctions normales au cours de ses heures de travail normales est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour tout temps, en excédant de sa durée habituelle de travail quotidien, consacré à l'exécution du travail pendant qu'il assiste aux séances de formation.
- l) Lorsqu'un employé est tenu de changer son quart de travail sans avoir reçu un préavis de cinq (5) jours civils (et de sept (7) jours civils dans le cas de l'employé dont l'horaire est de trente-sept (37½) heures et demi) avant le début du quart modifié, il est rémunéré à tarif et demi (1½) pour le premier quart modifié. Les autres quarts effectués par suite de la modification sont rémunérés au taux des heures normales, sous réserve des dispositions sur les heures supplémentaires prévues à cette convention.

8-2.02

Durée du travail

- a) Pour l'employé qui travaille cinq (5) jours par semaine sur une

base régulière et non pas par roulement, l'Employeur établit l'horaire de travail de façon que l'employé effectue quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour.

- b) Pour les autres employés, l'Employeur établit les horaires de travail de façon à ce qu'ils effectuent huit (8) heures par jour et une moyenne de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours par semaine.
- c) Lorsque, à cause des nécessités du service, la durée du travail des employés est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle est fixée, conformément à 8-2.01, de manière à ce que les employés travaillent en moyenne quarante (40) heures sur un cycle de douze (12) semaines.
- d) Poste de douze (12) heures et autres horaires de travail variables:
 - 1) Nonobstant les dispositions du présent article, les employés, avec l'approbation de l'Employeur, peuvent effectuer leur durée de travail hebdomadaire au cours d'une période différente de cinq (5) jours en autant que, sur une période que détermine l'Employeur, lesdits employés effectuent une moyenne de quarante (40) heures par semaine.
 - 2) Nonobstant toute disposition expressément contraire dans la présente convention, la mise en œuvre de toute variation des heures de travail ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de paiements additionnels résultant uniquement d'une telle variation et elle ne doit pas non plus être réputée contrevenir au droit que confèrent à l'Employeur les dispositions de la présente convention en ce qui concerne l'établissement des horaires de travail.
 - 3) Tout arrangement spécial incluant des postes de douze (12) heures, peut être fait à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être accepté mutuellement par l'Employeur et par la majorité des employés touchés et s'appliquer à tous les employés de l'unité de travail.
- e) Après entente, dans le cas des employés travaillant le jour, tout horaire doit prévoir que la semaine de travail normale correspond, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires

de travail prévues dans la convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire est de douze (12) semaines.

f) Particularités pour les employés travaillant sur des postes opérationnels

1) Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail qu'indique la convention ; les heures du début et de la fin du travail, des pauses repas et des périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service et les heures journalières de travail sont consécutives.

2) Dans le cas des employés travaillant sur des postes opérationnels, ces horaires prévoient que leur semaine normale de travail correspond, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire est de douze (12) mois.

8-2.03 Choix des horaires

Les horaires de travail établis par l'Employeur sont offerts par ancienneté sous réserve qu'un équilibre professionnel des équipes de travail soit établi pour rencontrer les besoins opérationnels.

8-2.04 Présence au travail

L'employé est tenu de consigner ses heures de présence au travail selon le mécanisme déterminé et établi par l'Employeur.

8-2.05 Pause repas

Pour certaines fonctions, compte tenu de la continuité des opérations qui exigent la présence des employés au travail durant la totalité d'un quart de huit (8) heures, il est convenu que ces employés sont rémunérés pour leur pause repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) puisqu'ils ne peuvent quitter leur lieu de travail. La période de repas est prévue aussi près que possible du milieu du quart de travail.

Pour les autres employés, dont la présence au travail pendant les

heures de repas n'est pas une exigence de la fonction régulière, ceux-ci sont rémunérés au taux du temps supplémentaire applicable lorsqu'ils travaillent pendant leur période de repas.

Lorsque l'employé décide de se rendre dans les espaces mentionnés à 5-7.06 et qu'il se déplace alors dans l'espace disponible le plus près d'où il se trouve en fonction de ses activités professionnelles, son temps de déplacement est exclu de la période de repas.

Exceptionnellement, un employé peut avoir laissé son repas dans un de ces endroits en raison de ses activités professionnelles et être placé dans des circonstances qui font qu'il s'est éloigné de cet endroit également en raison de ses activités professionnelles. Dans un tel cas, l'employé doit aviser son gestionnaire, prendre tous les moyens raisonnables pour limiter son temps de déplacement et pour éviter que cela ne se reproduise.

8-2.06 Pause repos

L'Employeur assure deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, lesquelles sont prises vers le milieu de la demi-période de travail du matin ainsi qu'au milieu de la demi-période de travail de l'après-midi, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

Dans un objectif d'augmenter la productivité, notamment la perte de temps lors de déplacement pour les pauses, la pause-repos peut être prise à l'endroit actuel où l'employé effectue une tâche au moment de la pause ou à l'espace-repos disponible offrant le plus court temps de déplacement, sans flânerie et déplacement induit.

8-2.07 Temps alloué pour se laver

Lorsqu'il existe un besoin, il est permis à l'employé de prendre une période raisonnable pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

8-3.00 Temps supplémentaire

8-3.01 Généralités

L'Employeur répartit le temps supplémentaire conformément aux dispositions de 8-3.02 et ce de la façon suivante :

- S'il s'agit de temps supplémentaire prévu, parmi tous les

employés qualifiés.

- S'il s'agit plutôt de temps supplémentaire imprévu, il est réparti d'abord parmi les employés qualifiés immédiatement disponibles, y incluant les représentants syndicaux en libération syndicale, et ensuite parmi les employés qualifiés en disponibilité et enfin en procédant par rappel au travail des employés qualifiés.

8-3.02 Attribution du temps supplémentaire

1.

- a) En fonction de la nature du travail ou du projet en cause, le temps supplémentaire est offert aux employés conformément aux paragraphes ci-dessous.
- b) Le temps supplémentaire est d'abord attribué aux employés qui effectuent habituellement et régulièrement le travail ou s'occupent du projet.
- c) Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employés volontaires pour effectuer le temps supplémentaire parmi ceux qui effectuent habituellement et régulièrement le travail ou s'occupent du projet, le paragraphe 5 du présent article s'applique.

2.

- a) En vue d'assurer une distribution égale des possibilités d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur tient à jour et affiche, conformément à 8-3.10, dans chaque section¹ une liste des employés indiquant le nombre d'heures de temps supplémentaire effectuées ou refusées par chacun d'eux.
- b) L'Employeur offre le temps supplémentaire à l'employé ayant le moins d'heures inscrit sur la liste de sa section. En cas d'égalité, l'Employeur accorde la priorité à l'employé ayant le plus d'ancienneté.
- c) Lorsqu'un employé effectue ou refuse du temps supplémentaire, l'Employeur ajuste, conformément à 8- 3.10, la liste en convertissant le nombre d'heures qu'il effectue ou refuse en fonction du taux applicable à ces heures.

¹ En dehors de la saison hivernale, il est entendu que l'entretien des terrains à Dorval est constitué d'une seule section

La conversion s'établit comme suit :

- Le nombre d'heures de temps supplémentaire effectuées ou refusées rémunérées à taux et demi (150%) doit être multiplié par un point cinq (1.5);

Ou

- Le nombre d'heures de temps supplémentaire effectuées ou refusées rémunérées à taux double (200%) doit être multiplié par deux (2).

- d) Un employé n'étant pas disponible pour effectuer le temps supplémentaire requis notamment parce qu'il est en vacances, congé sans solde, maladie ou pour toute autre absence, est réputé l'avoir refusé et ses heures sont ajustées à la hausse sur ladite liste.
 - e) Les heures de travail en temps supplémentaire effectuées dans le cadre d'un rappel au travail d'un employé en disponibilité selon 6-3.03 ou assigné selon le paragraphe 5 du présent article sont comptabilisées et inscrites sur ladite liste.
3. Les parties conviennent que les présentes dispositions n'assurent pas une égalité d'heures de temps supplémentaire effectuées mais assurent plutôt une distribution égale d'opportunités de les effectuer.
4. À la condition que l'employé ait au préalable communiqué par écrit à l'Employeur toutes ses coordonnées à jour pour le rejoindre, l'employé lésé, en raison du défaut de l'Employeur d'attribuer le temps supplémentaires conformément aux présentes dispositions, a droit à une compensation pour le nombre d'heures de temps supplémentaire au taux applicable qui ne lui a pas été offert sauf si l'Employeur démontre qu'un tel employé n'était effectivement pas disponible pour effectuer le temps supplémentaire.

Lorsque l'employé est ainsi compensé, ses heures sont ajustées à la hausse sur la liste prévue à l'article 8-3.10.

- 5.
- a) Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employés volontaires pour effectuer le travail en temps supplémentaire, l'Employeur tente

alors, sans égard à toutes autres dispositions incompatibles de la présente convention collective, de faire effectuer le travail par des personnes hors de l'unité de négociation y incluant des sous-traitants.

- b) Si après avoir fait une telle tentative, le travail ne peut être ainsi effectué et que la situation constitue une urgence telle que définie à 2-1.02, l'Employeur peut alors assigner ledit travail aux employés qui l'effectuent habituellement et régulièrement ou qui s'occupent du projet, à tour de rôle et par ordre inverse d'ancienneté.
6. Les parties reconnaissent qu'au terme du présent article, il existe en vertu des pratiques des règles d'attribution de temps supplémentaire spécifiques lorsqu'il s'agit d'un projet.

Les parties ont convenu de maintenir ces pratiques pour la durée de la convention collective relativement à ce qui constitue un projet et sur les règles d'attribution du temps supplémentaire lorsqu'il s'agit d'un projet.

8-3.03 Rémunération du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) Au cours de la semaine régulière de travail

Au taux horaire simple, majoré d'une demie (50 %) jusqu'à concurrence de la durée habituelle de travail quotidien effectuée en plus ou en dehors de son horaire régulier de travail, et ce, computé individuellement pour chaque jour de la semaine régulière de travail et au taux horaire simple majoré d'une fois (100 %) pour tout travail effectué au-delà de ces heures.

- b) Après la semaine régulière de travail

Au taux horaire simple, majoré d'une demie (50 %) jusqu'à concurrence de la durée habituelle de travail quotidien pour les heures de travail effectuées au cours de sa première journée de travail lors d'un congé hebdomadaire;

Au taux horaire simple majoré d'une fois (100 %) pour tout travail effectué au-delà de la durée habituelle de travail quotidien au cours de sa première présence au travail lors d'un congé hebdomadaire;

et

Pour tout travail effectué à compter de sa deuxième présence ou toute présence subséquente au travail au cours d'une même période de congé hebdomadaire.

Dans la mesure du possible, l'Employeur cède à la première journée de congé hebdomadaire le temps supplémentaire à être effectué au cours dudit congé.

8-3.04 Indemnité de rappel au travail

Lorsqu'un employé est rappelé au travail par l'Employeur à l'extérieur de ses heures de travail régulières, à l'exception des heures précédant ou suivant immédiatement son horaire de travail, il a droit au plus élevé des deux montants suivants :

a) Un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux du temps supplémentaire applicable,

ou

b) Une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure effectuée.

8-3.05 Droit à la rémunération des heures supplémentaires annulées

L'employé a le droit au paiement au taux applicable d'un maximum de trois (3) heures pour les heures supplémentaires prévues et autorisées à l'avance par l'Employeur et qui sont annulées sans qu'un préavis de quatre (4) heures en ce sens n'ait été donné à l'employé concerné et ce, avant le début prévu des heures de travail supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas, toutefois, lorsque l'annulation du temps supplémentaire est due à des circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

8-3.06 Consignation des heures supplémentaires

L'employé doit consigner de la manière déterminée par l'Employeur, l'heure à laquelle commence et finit le travail supplémentaire.

8-3.07 Congé compensatoire

a) Les heures supplémentaires sont rémunérées. Toutefois sur

demande de l'employé, l'Employeur accepte qu'un maximum de cinquante (50) heures par période de douze (12) mois comptés, du 1^{er} novembre au 31 octobre, soient compensées par une période équivalente de congé payé.

- b) L'Employeur accorde un congé compensatoire aux moments qui conviennent à l'employé et à l'Employeur. L'Employeur ne peut refuser d'accorder un tel congé si cela n'affecte pas la qualité du service.
- c) En novembre de chaque année, l'Employeur paye à chaque employé concerné, le solde des congés compensatoires accumulés en date du 1^{er} novembre.

8-3.08 Indemnité de repas

- a) L'employé tenu d'effectuer plus de trois (3) heures de temps supplémentaire en plus de son horaire journalier touche une indemnité de repas de treize dollars et vingt-cinq sous (13,25\$). L'employé tenu d'effectuer trois (3) heures supplémentaires ou plus a droit à une pause-repas d'une demi-heure (1/2) rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable pour cette période.
- b) Lorsque l'employé effectue des heures supplémentaires continues au-delà de sept (7) heures (incluant les trois (3) premières heures prévues au paragraphe a) il reçoit une autre indemnité de treize dollars et vingt-cinq sous (13,25\$). L'employé a alors droit à une autre pause-repas d'une demi-heure (1/2) rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable.
- c) L'employé qui travaille en temps supplémentaire au cours de son congé hebdomadaire ou au cours d'un congé férié bénéficie de l'indemnité de repas conformément aux dispositions prévues à 8-3.08 a) et b) s'il effectue des heures au-delà de la durée habituelle de travail quotidien.

8-3.09 Pause repos

Un employé qui effectue des heures supplémentaires a droit aux mêmes pauses repos que s'il travaillait selon un horaire régulier.

8-3.10 Affichage de la liste aux fins de la distribution du temps

supplémentaire

a) L'Employeur affiche quotidiennement dans chaque section, la liste du temps supplémentaire effectué ou refusé par les employés. Cette liste est mise à jour, une fois par jour vers midi du lundi au vendredi (à l'exclusion des jours prévus à 5- 2.01) avec les informations que les employés ont saisies avant minuit le jour qui précède, selon le mécanisme prévu à 8-2.04. Durant la saison hivernale, pour les employés de la section d'entretien des terrains et équipements mobiles, cette mise à jour se fait quotidiennement en y incluant également, mais cette fois sans affichage, le samedi et le dimanche. Toutefois, afin de permettre de vérifier si le temps supplémentaire a été correctement attribué, la mise à jour du samedi et du dimanche sont affichées le lundi vers midi qui suit immédiatement.

b) Cette liste doit être uniforme dans toutes les sections et doit comprendre les informations suivantes :

Nom, heures acceptées, heures refusées et le total cumulatif

c) Les employés doivent saisir leur refus d'effectuer du surtemps, mais il est de la responsabilité de l'Employeur de s'en assurer.

d) Le 1^{er} novembre de chaque année, l'Employeur réinitialise à zéro (0) le nombre d'heures de temps supplémentaire acceptées, refusées et le total cumulatif affichées sur la liste aux fins de la distribution du temps supplémentaire, et ce, dans chaque section.

8-4.00 Mesures disciplinaires

8-4.01 Toute mesure disciplinaire consistant en une suspension ou un congédiement doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat, à moins que l'employé ne s'y oppose par écrit. Dans ce dernier cas, le Syndicat est seulement avisé de la nature de la mesure disciplinaire.

8-4.02 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un employé dans le cadre d'un processus d'enquête ou au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

- 8-4.03 L'employé, qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 8-4.04 Pendant une suspension, l'employé peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributifs prévus dans la présente convention collective, pourvu qu'il fasse la totalité des versements exigibles. Si une décision arbitrale modifie ou annule la suspension, l'Employeur doit rembourser à l'employé qui a maintenu sa contribution la partie qu'il aurait dû verser.
- 8-4.05 En cas d'arbitrage de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 8-4.06 L'Employeur ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, que dans les douze (12) mois de cette infraction, sauf en cas de récidive de même nature, auquel cas la durée est de vingt-quatre (24) mois.
- Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier de l'employé concerné.
- 8-4.07 Les parties peuvent avoir recours aux Services d'arbitrages accélérés Inc., s'il y a entente entre les parties.
- 8-4.08 L'Employeur doit imposer toute mesure disciplinaire dans un délai raisonnable de l'incident qui y donne lieu ou de sa connaissance, compte tenu de la nature de l'incident, de ses conséquences et de l'enquête nécessaire.

8-5.00 Vêtements, uniformes et outils

Les parties ont convenu de modifier temporairement ces clauses pour les années 2020 et 2021, étant entendu entre les parties qu'en 2022 ces modifications temporaires cessent d'avoir effet. Ainsi, pour les années 2020 et 2021, veuillez-vous référer à l'Annexe XXXIV.

- 8-5.01 L'Employeur fournit gratuitement à tout employé régulier et à tout employé à temps partiel ayant complété sa période de probation sous réserve des dispositions de l'article 2-1.01 e):
- Une (1) paire de chaussures ou de bottes de sécurité, jusqu'à un maximum de cent trente dollars (130,00 \$) plus taxes sur présentation d'un reçu; quatre (4) pantalons au choix de l'employé;

- Cinq (5) chemises, ou polos, ou une combinaison des deux au choix de l'employé;
- Une (1) ceinture de cuir;
- Un (1) manteau d'hiver (au deux (2) ans);
- Un (1) coupe-vent (au deux (2) ans);
- Une (1) veste polaire (au deux (2) ans).

Pour les peintres, l'Employeur permet les pantalons, chemises et polos de couleur blanche. Toutefois, l'employé doit choisir au moins un ensemble (pantalon et chemise ou polo) de couleur régulière.

Lorsque l'Employeur fournit des vêtements, l'employé est tenu de les porter selon le code vestimentaire établi par l'Employeur.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne fournit aucun vêtement aux régulateurs de trafic et techniciens DAO. Toutefois, les techniciens DAO ont droit uniquement au coupe-vent, au manteau et aux bottes ou chaussures de sécurité.

Sauf si autrement spécifié, ces vêtements sont fournis au minimum une (1) fois par année ou au besoin sur présentation des vêtements usés le cas échéant.

8-5.02 L'Employeur fournit gratuitement à tout employé saisonnier ayant complété sa période de probation :

- Une (1) paire de chaussures ou de bottes de sécurité, aux deux (2) saisons jusqu'à un maximum de cent trente dollars (130,00 \$) plus taxes sur présentation d'un reçu;
- Deux (2) pantalons au choix de l'employé;
- Trois (3) chemises ou polos, ou une combinaison des deux (2) au choix de l'employé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année;
- Une (1) ceinture de cuir jusqu'à un maximum d'une (1) par année;
- Un (1) manteau d'hiver ou un (1) coupe-vent et une veste

polaire au choix de l'employé aux deux (2) ans;

Les vêtements doivent être remis aux salariés saisonniers avant la fin de la saison hivernale.

Lorsque l'Employeur fournit des vêtements, l'employé est tenu de les porter selon le code vestimentaire établi par l'Employeur.

Sauf si autrement spécifié, ces vêtements sont fournis au minimum une (1) fois par saison ou au besoin sur présentation des vêtements usés le cas échéant.

8-5.03 Lorsque requis dans ses fonctions, l'Employeur fournit à l'employé concerné, les équipements suivants :

- Casque de sécurité;
- Bottes de caoutchouc;
- Couvre-chaussures en caoutchouc;
- Vêtements en caoutchouc;
- Gants - mitaines;
- Autres vêtements et équipements de sécurité pour le travail de nature spéciale ou occasionnelle;
- Lunette de soleil polarisée;
- Habit et bottes thermos pour travail à l'extérieur;
- Et tout autre équipement de sécurité;

Les articles ci-dessus mentionnés seront remplacés si nécessaire sur présentation des articles usés ou endommagés.

8-5.04 Outils

L'Employeur fournit gratuitement aux employés, les outils nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions. L'employé est responsable des outils que l'Employeur lui fournit.

8-6.00 Divers

8-6.01 Stationnement

L'Employeur fournit à tout employé un espace de stationnement gratuit aux sites # 1 et # 2. La pratique actuelle de maintenir un

système de navette gratuit, au moment de la signature, demeure en vigueur.

8-6.02 Lorsqu'un employé informe l'Employeur qu'il craint pour sa sécurité, l'Employeur assure un accès sécuritaire au lieu de travail dans les cas de grève ou de lock-out par d'autres groupes d'employés de l'Employeur ou d'employés d'autres employeurs à l'un ou l'autre des sites des Aéroports de Montréal.

8-6.03 Assistance judiciaire

L'Employeur prend fait et cause pour tout employé qui est poursuivi à la suite d'actes qu'il aurait posés de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

8-6.04 Impression et distribution de la convention collective

L'impression et la distribution des copies de la présente convention collective sont à la charge de l'Employeur.

L'Employeur remet à chaque employé, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, une (1) copie de celle-ci. Par la suite, il en remet une (1) copie à chaque nouvel employé au moment de l'embauche de celui-ci. De même l'Employeur remet au Syndicat cinquante (50) copies de la convention collective pour son usage interne.

8-6.05 Perte du permis de conduire

a) L'employé qui conduit un véhicule dans l'exercice de ses fonctions, possède en tout temps un permis de conduire valide d'une classe correspondante au véhicule qu'il est appelé à conduire ainsi qu'un permis d'utilisation de véhicule du côté piste (AVOP).

b) En conséquence, si un employé régulier, à temps partiel ou saisonnier voit un de ses permis de conduire révoqué temporairement, le Comité de relations de travail se rencontre pour l'assigner à un poste d'une autre fonction pour la durée de la révocation, étant entendu que telle assignation ne doit pas entraîner de création de poste pour l'Employeur. Durant cette période l'employé reçoit le taux de salaire de sa nouvelle fonction. Si aucune réaffectation n'est possible, l'Employeur accorde à l'employé, une seule fois pour la durée de son emploi, deux (2) congés sans solde pour la période de révocation

(maximum de dix-huit (18) mois).

Ce congé sans solde peut être pris en deux (2) périodes sans toutefois dépasser le maximum de dix-huit (18) mois en autant que les deux (2) périodes de congés sans solde soient prises pour la même offense.

- c) Dans le cas d'une révocation permanente du permis de conduire, pour raison de santé, les dispositions de l'article 7-3.01 s'appliquent.

8-6.06

Cours de pré-retraite

Dans la mesure où le nombre de participants le justifie, l'Employeur offre à chaque année un cours de pré-retraite à ses employés âgés de quarante-cinq (45) ans ou plus accompagnés de leur conjoint. Le contenu de ce cours est de nature semblable à celui qui a été offert pendant la durée de la dernière convention collective. L'employé ne peut participer qu'une fois à ce cours. Lorsque le cours n'est pas offert par l'Employeur ou que l'employé ne désire pas le suivre, l'Employeur rembourse les coûts afférents à tout cours donné à l'externe équivalent sur lequel les parties se sont entendues.

Chapitre 9-0.00 Règlement des griefs et arbitrage

9-1.00 Procédures de règlement des griefs

Grief signifie toute mécontentement relative à l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de la convention collective.

- 9-1.01 Tout employé, ayant un problème concernant ses conditions de travail, peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler. Il est accompagné s'il le désire, de son représentant syndical.

- 9-1.02 C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possible, tout grief soulevé par un employé ou le Syndicat.

L'Employeur informe le Syndicat de ses représentants à la première étape de grief en précisant leur aire de compétence.

- 9-1.03 Dans tous les cas de griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de

se conformer à la procédure prévue ci-après et à l'Annexe XI :

Avant de soumettre son grief, l'employé peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler. L'employé peut s'il le désire, être accompagné de son représentant syndical ou se faire représenter par ce dernier.

1. Première étape

- a) L'employé soumet le grief, par écrit, au directeur, relations de travail et SST ou son représentant dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eu.

2. Deuxième étape

Un grief visant la contestation d'un congédiement ou de harcèlement psychologique est directement déposé à la deuxième étape et n'est pas traité au comité de griefs prévus à l'annexe XI.

- a) Le Syndicat ou l'employé soumet le grief au directeur, relations de travail et SST ou son représentant dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eu.
- b) Ce dernier donne sa réponse écrite au Syndicat dans les vingt (20) jours de la date de réception du grief en deuxième étape et en transmet une copie à l'employé.

3. Troisième étape

En cas d'absence de réponse ou de réponse insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours qui suivent l'expiration du délai prévu à l'alinéa b) de la deuxième étape ou dans les délais prévus à 5.11 de l'annexe XI.

9-1.04 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un employé. Dans un tel cas, ou dans le cas où un grief vise un groupe d'employés ou l'ensemble des employés ou un grief syndical ou d'interprétation, le Syndicat procède selon l'étape appropriée.

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article et/ou à l'Annexe XI sont de rigueur. L'Employeur et le Syndicat peuvent, toutefois, convenir par

écrit, de prolonger ou de modifier tels délais.

9-1.06 Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article et/ou à l'Annexe XI rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la présente convention.

9-1.07 L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme.

9-1.08 Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Cette entente lie les parties en cause et l'employé concerné.

9-2.00 Arbitrage

9-2.01 Liste d'arbitres :

Les parties ont convenu de soumettre éventuellement les griefs en arbitrage à l'un des arbitres suivants :

Pierre Laplante, François Hamelin et Francine Lamy.

a) Les arbitres nommés ci-dessus agissent à tour de rôle et les griefs leur sont attribués dès leur date de soumission initiale et ce, dans l'ordre d'inscription de leur nom sur la liste. Si l'arbitre choisi en vertu des présentes est dans l'impossibilité d'agir, l'affaire est renvoyée à l'arbitre dont le nom suit.

9-2.02 Si tous les arbitres nommés sont dans l'impossibilité d'agir parce qu'ils n'exercent plus de façon temporaire ou définitive, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code canadien du Travail.

La partie, qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail, doit en informer par écrit l'autre partie.

9-2.03 L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.

9-2.04 Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut :

a) Interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider un grief;

b) Ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du

dépôt du grief sur les sommes dues en vertu de sa sentence;

- c) Fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;
- d) Corriger en tout temps une décision entachée d'erreurs d'écriture, de calculs ou de quel qu'autre erreur matérielle;
- e) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer par la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire, et en tenant compte des gains que l'employé a pu recevoir dans l'intervalle;
- f) Rendre toute autre décision propre à sauvegarder les droits des parties.

9-2.05 Sentence arbitrale

- a) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout employé qui y est assujéti. Cette décision doit être exécutée dans les trente (30) jours de sa signification aux parties;
- b) La décision de l'arbitre doit être communiquée aux parties, par écrit, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief;
- c) Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.

9-2.06 Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux (2) parties défraient, à parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

**Chapitre 10-0.00 Employés saisonniers des fonctions opérateur
d'équipements lourds saisonniers, opérateur
d'équipements légers et journalier**

10-1.00 Généralités

- 10-1.01 L'employé saisonnier de la fonction opérateur d'équipements lourds saisonniers, opérateur d'équipements légers ou journalier

est couvert par la présente convention sous réserve des applications partielles suivantes :

1) Avantages sociaux

Le salaire de l'employé saisonnier de la fonction opérateurs d'équipements lourds saisonniers, opérateur d'équipements légers ou journalier est majoré de vingt et un virgule deux pour cent (21,2 %) pour tenir lieu :

- Des congés sociaux (5-1.00)
- Des jours chômés et payés (5-2.00)
- Des congés de maladie (5-3.00)
- Des régimes d'assurance (5-3.00)
- Du régime supplémentaire de retraite (avant l'application des dispositions légales 5-3.00)
- Des vacances annuelles (5-5.00)

2) Bénéfices exclus

L'employé saisonnier de la fonction opérateur d'équipements lourds saisonniers, opérateur d'équipements légers ou journalier ne bénéficie pas des dispositions relatives :

- Aux droits parentaux (5-4.00)
- À la formation, perfectionnement et cotisations professionnelles (5-6.00)
- À la participation aux affaires publiques (5-8.00)
- Au congé sans traitement (5-9.00)
- À l'indemnité de disponibilité (6-3.03)
- À l'invalidité (7-3.00)
- Aux changements technologiques (7-4.00)

3) Avantages et bénéfices partiels

Durant sa période hivernale de travail, l'employé saisonnier de la fonction opérateur d'équipements lourds saisonniers,

opérateur d'équipements légers ou journalier bénéficie :

- De congés sans déduction d'heures travaillées à sa banque d'heures, ni perte de sa rémunération régulière selon les dispositions prévues aux clauses 5-1.01 b), 5-1.01 c), 5-4.18 et 5-1.04 s'il agit à titre de témoin ou de candidat juré ;
- De congés sans solde, selon les dispositions prévues aux clause 5-4.04 et 5-1.04 s'il agit à titre de juré.

En dehors de sa période hivernale de travail, l'employé saisonnier de la fonction opérateur d'équipements lourds saisonniers, opérateur d'équipements légers ou journalier bénéficie de congés sans solde selon les dispositions prévues aux clauses 5-1.01 b), 5-1.01 c), 5-4.04 et 5-4.18.

4) Congé sans traitement

a) Congé de période hivernale

L'Employeur peut accorder à un employé, possédant plus de deux (2) années d'ancienneté, un congé sans traitement pour la durée de sa période hivernale de travail. L'employé doit préciser le motif de sa demande et l'Employeur ne peut refuser ce congé sans motif valable. Un tel congé ne peut être demandé pour aller travailler pour un autre employeur. L'employé a droit au congé sans traitement une seule fois pendant la durée totale de son emploi chez l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, l'employé peut demander un congé sans traitement pour démarrer sa propre entreprise ou pour travailler dans l'entreprise familiale. La famille étant définie comme le conjoint, le père, la mère et les enfants.

L'employé doit en faire la demande en complétant le formulaire prescrit lors du rappel annuel prévu à 10-3.01 1)

Un maximum d'un (1) employé à la fois, par fonction et par site, peut bénéficier d'un tel congé.

S'il y a plus de demandes que ce ratio, le congé est accordé par ancienneté.

b) Congé d'une (1) semaine

Du 15 décembre au 15 mars, un congé d'une (1) semaine sans traitement est accordé à l'employé qui le désire aux conditions suivantes :

- L'employé doit posséder plus de deux (2) années d'ancienneté;
- L'employé doit en faire la demande en complétant le formulaire prescrit lors du rappel annuel prévu à 10-3.01 1) en indiquant, par ordre de préférence, un maximum de trois (3) semaines distinctes convoitées;
- Un maximum d'un (1) employé journalier ou d'un (1) employé opérateur d'équipements légers ou d'un (1) employé opérateur d'équipements lourds, à la fois, par semaine, par site.

S'il y a plus de demandes que ce ratio, le congé est accordé à l'employé ayant bénéficié du moins grand nombre de fois d'un tel congé au cours de sa période d'emploi. En cas d'égalité, le congé est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté.

- 5) Les dispositions de la convention collective relatives aux clauses 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier de la fonction opérateur équipements légers, opérateur équipements lourds saisonniers ou journalier et sont remplacées par les clauses du présent chapitre à moins que spécifié autrement au présent chapitre.

10-2.00 Définitions

Pour des fins d'application des dispositions du présent chapitre :

10-2.01 Saison hivernale

Signifie la période du 1^{er} novembre au 15 avril.

10-2.02 Employé

Désigne l'employé saisonnier de la fonction opérateur équipements lourds saisonniers, opérateur équipements légers et journalier.

10-2.03 Période hivernale de travail

Signifie une période de travail de dix-huit (18) semaines consécutives située entre le 1^{er} novembre et le 15 avril débutant un dimanche matin à 00 h 00 et se terminant à 24 h 00 un samedi.

10-2.04 Banque d'heures

Signifie une banque d'heures de sept cent vingt (720) heures de travail.

10-3.00 Rappel annuel en saison hivernale

10-3.01 Rappel annuel

- 1) Vers le 1^{er} septembre, l'Employeur procède à l'envoi d'avis de rappel au travail. L'employé doit y répondre dans les délais prescrits, par le biais du formulaire joint à l'envoi, pour signifier à l'Employeur son intention de retourner au travail pour la saison hivernale.
- 2) Vers le 1^{er} octobre, l'Employeur demande aux employés ayant confirmé leur intention de retourner au travail d'indiquer, dans les délais prescrits et par le biais du formulaire prescrit, leur préférence pour le début de leur période hivernale de travail et de leur équipe.
- 3) Lorsque l'Employeur procède à l'assignation des équipes de travail il assigne les différents postes de travail par ancienneté sous réserve qu'un équilibre professionnel des équipes de travail soit établi pour rencontrer les besoins opérationnels,

10-4.00 Rappel pour des besoins ponctuels en dehors de la saison hivernale.

10-4.01 Rappel pour des besoins ponctuels en dehors de la saison hivernale

- 1) Vers le 1^{er} mars de chaque année, l'employé, par le biais du formulaire et dans les délais prescrits, indique à l'employeur ses disponibilités pour la saison estivale, ainsi que les fonctions pour lesquelles il se rend disponible, du 1^{er} mai au 31 octobre.
- 2) L'Employeur offre le poste de travail, par ancienneté, aux

employés du site disponibles s'étant conformés à 10-4.01 1) et aptes à effectuer la fonction. Advenant qu'il n'y ait pas suffisamment d'employé volontaire pour occuper les postes de travail, l'Employeur assigne par ordre inverse d'ancienneté les employés du site disponible ayant indiqué leur disponibilité conformément à 10-4.01 1. et apte à effectuer la fonction;

Advenant qu'il n'y ait pas suffisamment d'employés disponibles sur le site où existe le besoin, l'Employeur offre les postes de travail, par ancienneté, au sein des employés disponibles de l'autre site s'étant conformés à 10-4.01 1) et aptes à effectuer la fonction. Dans un tel cas, l'employé dispose d'une période de familiarisation de dix (10) jours travaillés à l'autre site pour obtenir son permis (AVOP).

10-4.02 Rappel pour des besoins ponctuels en dehors de la saison hivernale, durant la période du 16 avril au 30 avril.

Malgré les dispositions des articles 10-4.00 et 10-4.01 qui précèdent, les dispositions suivantes s'appliquent pour les besoins durant la période du 16 avril au 30 avril inclusivement :

- a) Le ou vers le 1^{er} mars de chaque année, l'employé communique par le biais du formulaire prescrit à l'article 10-4.01 1. sa disponibilité ou non pour la totalité de la période du 16 avril au 30 avril;
- b) Advenant un besoin durant cette période, l'Employeur assigne le travail par ancienneté aux employés disponibles conformément au paragraphe qui précède;
- c) L'Employé ainsi assigné au travail au moins à une reprise durant une semaine donnée est rémunéré pour les heures travaillées au taux applicable, mais l'Employeur lui assure qu'il reçoit un minimum de quarante (40) heures rémunérées pour cette semaine de travail.

Cette banque de quarante (40) heures est administrée, en y apportant les adaptations nécessaires, de la même façon que la banque de sept cent vingt (720) heures durant la période hivernale.

- d) Durant une telle semaine, un employé ne peut être assigné qu'aux activités habituelles de déneigement ou aux travaux connexes qui en découlent.

10-5.00 Rémunération

10-5.01 Période hivernale de travail

L'employé est rémunéré à raison de quarante (40) heures par semaine pour une durée de dix-huit (18) semaines consécutives.

10-5.02 L'employé requis au travail, durant sa période hivernale de travail, qui ne se présente pas sans raison acceptée par l'Employeur, voit sa prochaine paie réduite du nombre d'heures qu'il aurait dû travailler s'il s'était présenté au travail.

10-5.03 Autres périodes de travail

L'employé travaille sur une base de quarante (40) heures par semaine et est rémunéré pour les heures effectuées.

10-6.00 Conditions de travail

10-6.01 L'horaire de travail de l'employé ne peut être interprété comme garantissant à celui-ci une durée de travail minimale ou maximale. Cette disposition n'a pas pour effet d'annuler la garantie de rémunération de sept cent vingt (720) heures durant la saison hivernale.

10-6.02 Sous réserve des dispositions du présent article, l'Employeur établit les horaires de travail de tous les employés.

10-6.03 Dans l'assignation au travail et dans la détermination des horaires, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour que l'employé ne cumule plus de (16) heures continues de travail incluant les pauses repas et repos, et qu'un minimum de huit (8) heures de repos soient prévues entre deux (2) périodes de travail.

10-6.04 L'Employeur examine avec le ou les représentants du Syndicat, toute modification qu'il se propose d'apporter aux heures de travail, lorsqu'une telle modification touche la majorité des employés assujettis à l'horaire. Dans de tels cas à traiter à la suite de tels examens, l'Employeur donne suite si cela est possible, aux interventions des employés communiqués par le ou les représentants du Syndicat.

10-6.05 Les horaires de travail sont affichés au moins quinze (15) jours avant

la date de début du nouvel horaire et l'Employeur établit, si cela est possible des horaires qui demeurent en vigueur pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours civils.

10-6.06 Une fois affiché, tout horaire prévu à l'article 10-6.05 peut être modifié à l'intérieur de la période où l'horaire est en vigueur, s'il y a entente avec l'employé ou les employés, l'Employeur et le Syndicat.

10-6.07 Les horaires de travail établis par l'Employeur comportent une période de repas de trente (30) minutes non payée.

10-6.08 Lorsque le poste d'horaire d'un employé ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est réputé avoir été intégralement effectué :

1) Le jour où il a commencé, lorsque la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là;

ou

2) Le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

10-6.09 Pourvu qu'un préavis suffisant soit donné, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employés peuvent s'échanger des horaires de travail si cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

10-6.10 Lorsqu'un employé est tenu de changer son poste d'horaire sans avoir reçu un préavis de cinq (5) jours civils avant le début du poste modifié :

- Durant sa période hivernale de travail, il est déduit de sa banque d'heures l'équivalent à tarif et demi pour le premier poste modifié pour les heures effectuées à ce poste. Les autres postes d'horaires effectués par la suite de la modification sont converties au taux des heures normales;
- En dehors de sa période hivernale de travail, il est rémunéré à tarif et demi pour le premier poste modifié. Les autres postes d'horaires effectués par la suite de la modification sont rémunérés au taux des heures normales.

10-6.11 Présence au travail et consignation des heures supplémentaires

L'employé est tenu d'inscrire sa présence sur les formules prévues

par l'Employeur et de consigner de la manière déterminée par l'Employeur, l'heure à laquelle commence et finit le travail supplémentaire.

10-6.12 Pause repos

L'Employeur assure deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, chacune prise vers le milieu de chaque demi-période de travail, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas auxquels cas les périodes de repos peuvent être déplacées.

10-6.13 Temps alloué pour se laver

Lorsqu'il existe un besoin, il est permis à l'employé de prendre une période raisonnable pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

10-6.14 Pendant la saison hivernale, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) L'employé est assigné sur différents quarts de travail.
- b) L'employé est prévenu à l'avance de se présenter au travail. L'employé de jour est normalement prévenu la veille, mais peut être appelé le jour même jusqu'à une (1) heure précédant le début de son quart de travail. L'employé de nuit est normalement prévenu le matin même avant la fin du quart de travail, mais peut être appelé le jour même jusqu'à deux (2) heures précédant le début de son quart de travail. Toutefois, lorsque l'employé de nuit n'est pas prévenu au moins douze (12) heures avant le début de son quart de travail à plus de quatre (4) reprises, il voit alors, pour les rappels subséquents, sa banque d'heures déduite à raison de 1,5 heures pour toutes les heures effectuées lors de son quart de travail.
- c) Les heures de travail effectuées sont déduites de la banque de sept cent vingt (720) heures durant la période hivernale de travail. Les modalités des clauses 8-3.03 et 8-3.08 sont utilisées afin d'établir l'équivalence des heures à déduire de la banque de (720) heures. À cette fin la durée habituelle de travail quotidien est de huit (8) heures et les modalités prévues à 8-3.03 b) s'appliquent après cinq (5) présences au travail au cours d'une même semaine. Pour des fins d'application de la clause 8-3.03 b), tout travail effectué lors d'une 6^{ième} journée de travail est considérée comme étant une première présence et lors d'une

7^{ième} journée de travail comme étant une deuxième présence au cours d'un congé hebdomadaire.

- d) L'employé qui travaille durant sa pause repas et qui ne bénéficie pas de toute sa période d'une demie (1/2) heure de pause, voit cette période de temps ajoutée aux heures travaillées et converties pour cette journée au taux supplémentaire prévu en 8-3.03.
- e) L'indemnité de repas de treize dollars vingt-cinq sous (13,25 \$) est payable conformément à l'article 8-3.08. À cette fin, la durée habituelle de travail quotidien est de huit (8) heures.
- f) Attribution du temps supplémentaire
 - 1) Le temps supplémentaire est attribué sous réserve d'un équilibre professionnel selon la nécessité du service, au sein des employés de façon à maintenir des soldes de banques d'heures équitables entre les employés.
 - 2) Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employés volontaires pour effectuer le temps supplémentaire demandé par l'Employeur, ce dernier peut obliger, à tour de rôle et par ordre inverse d'ancienneté, les employés effectuant habituellement et régulièrement un tel travail qui possèdent aussi l'expérience et les compétences jugées requises*, le tout en commençant par ceux de l'équipe en cause.

Ce tour de rôle s'applique pour toute la saison hivernale et non à chaque évènement requérant du temps supplémentaire.

*Un employé possède les compétences et l'expérience requises une fois sa période de probation complétée avec succès.

- g) Affichage du temps effectué

L'Employeur affiche hebdomadairement, les soldes des banques d'heures et le nombre d'heures rémunérés des employés.

- h) Droit à la rémunération des heures supplémentaires

L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail

supplémentaire :

- 1) Quand le travail supplémentaire est autorisé à l'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales ; et
- 2) Quand l'employé ne peut contrôler la durée du travail supplémentaire.

i) Pause repos

Un employé qui effectue du temps supplémentaire a droit aux mêmes pauses repos que s'il travaillait selon un horaire régulier.

j) Travail d'un employé durant sa période de disponibilité ou durant la saison hivernale mais en dehors de sa période hivernale de travail.

L'employé qui travaille au cours d'une période de disponibilité, bénéficie des dispositions ci-haut prévues, sans toutefois de déduction de sa banque d'heures et est rémunéré s'il effectue du temps supplémentaire selon les clauses 8-3.03 et 8-3.08. À cette fin la durée habituelle de travail quotidien est de huit (8) heures et pour des fins d'application de la clause 8-3.03 b), les samedis et dimanches sont considérés comme étant une période de congé hebdomadaire.

k) Occasionnellement, l'employé peut demander l'autorisation d'être non disponible en fournissant les raisons de sa demande au moins cinq (5) jours à l'avance.

l) Durant sa période hivernale de travail, à deux (2) occasions, un employé peut faire la demande d'être non disponible pour deux périodes n'excédant pas deux (2) jours consécutifs. Jamais plus de deux (2) employés sur un même quart de travail pourront être non disponibles. Cette demande écrite doit être effectuée par l'employé quarante-huit (48) heures à l'avance avant le début de la période de non-disponibilité pour le premier employé en faisant la demande et vingt-quatre (24) heures à l'avance pour le second employé en faisant la demande. Une demande acceptée par l'Employeur ne peut être annulée par la suite. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable. Les périodes de non- disponibilité sont accordées par ancienneté au sein des employés s'il y a lieu qui font leurs demandes en même temps.

- m) Lorsque l'employé est requis de se présenter au Bureau administratif des permis pour aller chercher sa passe à l'extérieur de sa période hivernale ou en dehors de ses heures de travail durant la saison hivernale et que cela est requis par l'Employeur, il se voit déduire quatre (4) heures de sa banque d'heures.
 - n) L'employé affecté sur le quart du soir ou de nuit, reçoit le montant de la prime prévue à 6-3.01 pour toutes les heures prévues à l'horaire de soir et/ou de nuit et pour les heures supplémentaires effectuées avant ou après son horaire de travail entre 18 h 00 et 8 h 00.
- 10-6.15 En dehors de la saison hivernale, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) L'employé travaille sur une base régulière cinq (5) jours par semaine et effectue quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour.
 - b) Lorsqu'un employé effectue du temps supplémentaire, il est rémunéré selon les clauses 8-3.03 et 8-3.08 et bénéficie de l'indemnité de repas prévue à 8-3.08.
 - c) L'employé est rémunéré au taux du temps supplémentaire applicable lorsqu'il travaille durant sa période de repas.
 - d) Occasionnellement, l'employé peut demander l'autorisation d'être en congé en fournissant les raisons de sa demande au moins cinq (5) jours à l'avance. Toutefois, ces congés sont non rémunérés.
- 10-6.16 L'Employeur doit remettre le formulaire de cessation d'emploi à l'employé saisonnier dans les quinze (15) jours suivants sa mise à pied.
- 10-6.17 Quel que soit le motif de fin d'emploi d'un employé saisonnier au cours de sa période de probation, la garantie de rémunération prévue à cet article cesse de s'appliquer à compter de la fin d'emploi. Il en est de même pour un employé saisonnier ayant complété sa période de probation, qui démissionne ou qui fait l'objet d'un congédiement pour juste cause.

Chapitre 11-0.00 Dispositions générales

11-1.00 Durée de la convention collective

11-1.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature **et se termine le 31 mars 2022.**

11-1.02 Cependant, les conditions de travail continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

11-1.03 Rétroactivité

L'Employeur verse aux termes de l'Annexe II à chaque employé à l'emploi de l'Employeur, à la date de signature de la présente convention collective, la rétroactivité due sur les heures payées ainsi que sur les primes de poste / soir / nuit, les primes de fin de semaine et les indemnités de repas au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective. La rétroactivité est calculée à partir du **1^{er} avril 2020.**

11-2.00 Grève ou lock-out

11-2.01 Pour la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ou le lock-out.

11-3.00 Annexes et lettres d'ententes

11-3.01 Les annexes et lettres d'ententes ci-après énumérées font partie intégrante de la convention collective.

11-3.02 Liste des annexes et lettres d'ententes.

Annexe I Classification des fonctions

Annexe II Échelles salariales

Annexe III Droits acquis

Annexe IV Lettre d'entente relative aux promotions temporaires

Annexe V Lettre d'entente relative à une rencontre annuelle avec l'administration de l'Employeur


Annexe VI Lettre d'entente relative à la sécurité d'emploi

Annexe à
l'Annexe VI Liste des employés réguliers et saisonniers

Annexe VII	Lettre d'entente relative aux régulateurs de trafic
Annexe VIII	Lettre d'entente relative à l'attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction mécanicien et opérateurs équipements lourds et légers ayant la responsabilité de chef d'équipe
Annexe IX	Régime de salaire différé
Annexe X	Formulaire de contrôle de libération syndicale
Annexe XI	Lettre d'entente relative au Comité de griefs
Annexe XII	Lettre d'entente relative aux tâches des opérateurs d'équipements légers
Annexe XIII	Lettre d'entente relative à l'utilisation des étudiants au cours de la période estivale
Annexe XIV	Lettre d'entente relative à la mise en place du volet à cotisation déterminée du Régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal
Annexe XV	Lettre d'entente relative aux pauses-repos du SGAT
Annexe XVI	Lettre d'entente relative à la progression d'un apprenti et/ou classe d'emploi d'un métier (MMF)
Annexe XVII	Lettre d'entente relative à l'ancienneté préférentielle du président du syndicat local
Annexe XVIII	Lettre d'entente relative aux indemnités parentales supplémentaires à l'indemnité en vertu des paragraphes 5-4.02 a) et b)
Annexe XIX	Lettre d'entente relative au ratio de vacances au cours de la saison hivernale (du 1 ^{er} novembre au 15 avril)
Annexe XX	Projet Pilote – Horaires flexibles
Annexe XXI	Projet Pilote – Retraite progressive
Annexe XXII	Lettre d'entente relative à l'établissement des horaires à la SGAT
Annexe XXIII	Lettre d'entente relative à l'affichage du poste de chef d'équipe (entretien des terrains) pour la saison hivernale
Annexe XXIV	Lettre d'entente relative à l'Interprétation de l'article 8-2.01 f)
Annexe XXV	Lettre d'entente relative au transfert de l'expertise des employés cols bleus
Annexe XXVI	Lettre d'entente relative au surplus du régime de retraite

Annexe XXVII	Lettre d’entente Projet Pilote – Horaire 12 heures
Annexe XXVIII	Lettre d’entente relative à l’attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction opérateur d’équipements lourds et légers saisonniers des sites de Dorval et de Mirabel
Annexe XXIX	Projet Pilote – Échange de deux (2) semaines entre employés saisonniers
Annexe XXX	Lettre d’entente relative à 6-3.05 – Chef d’équipe
Annexe XXXI	Lettre d’entente Monsieur Vinet et Monsieur Rolland
Annexe XXXII	Lettre d’entente formation stagiaire – régulateur de trafic
Annexe XXXIII	Liste des lettres d’ententes conventionnées, mais non annexées
Annexe XXXIV	Vêtements, uniformes et outils

LES PARTIES DÛMENT MANDATÉES ONT SIGNÉ
À MONTRÉAL LE 30 octobre 2020



Philippe Rainville



Joanne Bergeron



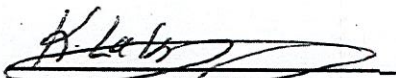
Myrrha Dubé



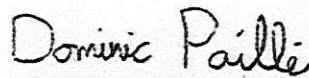
Julie Dubeau



Donald Desrosiers



Lakdar Kamouche



Dominic Paillé



Benoit Lavallée



Pierre Boily

ANNEXE I
Classification des fonctions

CLASSE 1	journalier
	préposé comptoir des pièces
CLASSE 2	opérateur équipements légers
	opérateur équipements légers (saisonniers)
CLASSE 3	apprenti-mécanicien
	apprenti menuisier-serrurier
	opérateur équipements lourds (saisonniers)
	préposé à l'exploitation des magasins
CLASSE 4	apprenti-électricien
	mécanicien équipements fixes
	mécanicien de machines fixes (3e et 4e classe)
	menuisier-serrurier
	mécanicien en ventilation
	opérateur équipements lourds (réguliers)
	technicien logistique
	peintre
CLASSE 5	agent programme de vols et assignation
	apprenti-électromécanicien
	mécanicien
	mécanicien réfrigération
	mécanicien de machines fixes (2e classe)
	maître-serrurier
	plombier
	technicien en électronique
	technicien services auxiliaires et signalisation
	technicien en mécanique du bâtiment
CLASSE 6	agent technique
	électricien AIR-YUL
	électricien YMX
	technicien instrumentation/cvac YMX
	électromécanicien
	électricien bâtiment YUL
	technicien en géomatique
	technicien DAO (37,5 heures/semaine)
CLASSE 7	technicien DAO/CAO (37,5 heures/semaine)
	régulateur de trafic (37,5 heures/semaine)

NOTE : Les parties reconnaissent que la classification des fonctions dans cette

annexe constitue la classification définitive et finale, en conséquence, aucun employé, à moins que sa fonction ne soit modifiée après la signature de la convention collective (voir art. 6-1.03) ne pourra formuler de demande de reclassification.

ANNEXE II

Échelle salariale

	Échelle salariale au 1 ^{er} avril 2020 (1,75%)						
	Embauche	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	42 mois
	1	2	3	4	5	6	7
Classe 1	22,9540	23,5277	24,1160	24,7188	25,3369	25,9704	26,7495
Classe 2	24,5130	25,1258	25,7539	26,3979	27,0578	27,7342	28,5663
Classe 3	26,6856	27,3525	28,0364	28,7375	29,4558	30,1923	31,0979
Classe 4	29,6375	30,3786	31,1380	31,9165	32,7146	33,5325	34,5383
Classe 5	30,6328	31,3987	32,1836	32,9884	33,8131	34,6584	35,6980
Classe 6	34,5470	35,4106	36,2960	37,2033	38,1334	39,0867	40,2591
Classe 7	38,4777	39,4396	40,4255	41,4361	42,4720	43,5338	44,8400

	Échelle salariale au 1 ^{er} avril 2021 (1,75%)						
	Embauche	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	42 mois
	1	2	3	4	5	6	7
Classe 1	23,3557	23,9394	24,5380	25,1514	25,7803	26,4248	27,2176
Classe 2	24,9420	25,5655	26,2046	26,8599	27,5313	28,2195	29,0662
Classe 3	27,1526	27,8312	28,5270	29,2404	29,9713	30,7206	31,6421
Classe 4	30,1562	30,9102	31,6830	32,4751	33,2871	34,1193	35,1427
Classe 5	31,1688	31,9482	32,7468	33,5657	34,4048	35,2649	36,3227
Classe 6	35,1515	36,0303	36,9311	37,8543	38,8007	39,7707	40,9637
Classe 7	39,1510	40,1298	41,1329	42,1612	43,2152	44,2957	45,6247

	Échelle salariale au 1 ^{er} janvier 2022 (0,5%)						
	Embauche	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	42 mois
	1	2	3	4	5	6	7
Classe 1	23,4725	24,0591	24,6607	25,2772	25,9092	26,5570	27,3537
Classe 2	25,0667	25,6934	26,3357	26,9942	27,6689	28,3606	29,2116
Classe 3	27,2883	27,9704	28,6697	29,3866	30,1211	30,8742	31,8003
Classe 4	30,3070	31,0648	31,8414	32,6374	33,4535	34,2899	35,3185
Classe 5	31,3247	32,1079	32,9106	33,7335	34,5768	35,4412	36,5043
Classe 6	35,3273	36,2105	37,1158	38,0436	38,9947	39,9695	41,1685
Classe 7	39,3468	40,3305	41,3386	42,3720	43,4313	44,5172	45,8528

	Échelle salariale au 30 mars 2022 (0,5%)						
	Embauche	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	42 mois
	1	2	3	4	5	6	7
Classe 1	23,5898	24,1794	24,7840	25,4036	26,0387	26,6898	27,4904
Classe 2	25,1920	25,8218	26,4673	27,1292	27,8073	28,5025	29,3576
Classe 3	27,4248	28,1102	28,8130	29,5335	30,2717	31,0286	31,9593
Classe 4	30,4585	31,2201	32,0006	32,8006	33,6208	34,4614	35,4951
Classe 5	31,4813	32,2685	33,0751	33,9022	34,7497	35,6184	36,6868
Classe 6	35,5039	36,3915	37,3014	38,2338	39,1897	40,1694	41,3743
Classe 7	39,5435	40,5321	41,5453	42,5839	43,6485	44,7397	46,0821

Employés dont le salaire est hors échelle

L'employé dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle salariale applicable voit son salaire maintenu au salaire actuel jusqu'à ce que le maximum de l'échelle salariale qui lui est applicable rattrape son salaire. Par la suite, il reçoit les augmentations d'échelle applicables.

Majoration des échelles

1^{er} avril 2020 : 1.75%

1^{er} avril 2021 : 1.75%

1^{er} janvier 2022 : 0.5%

30 mars 2022 : 0.5%

ANNEXE III

Droits acquis

A) VACANCES

Nonobstant toute autre disposition à cet égard dans la convention collective, il est convenu que pour tout employé ayant complété sa période de probation au 6 avril 1995, l'Employeur maintient :

- La pratique d'anticipation des vacances en vigueur précédemment,
- Le bénéfice des vacances qui s'acquiert à la date anniversaire d'embauche de l'employé.

B) ASSURANCES COLLECTIVES

Malgré les dispositions prévues à l'article 10-1.01 1), l'Employeur offre à l'employé saisonnier à son emploi au 6 avril 1995, la possibilité de maintenir en vigueur une protection d'assurance collective pour les couvertures suivantes :

- Assurance-vie;
- Assurance médicaments et hospitalisation.

Cependant, l'employé qui n'a pas adhéré régime au moment où la possibilité lui a été offerte, peut informer l'Employeur de son intention d'adhérer à l'assurance collective dans un délai de soixante (60) jours de la date où une personne à charge devient admissible, sous réserve :

- Qu'il assume la totalité des primes, et
- Qu'il maintienne son adhésion en vigueur de façon continue (douze (12) mois par année).

Il peut cependant, avec un préavis de trente (30) jours donné à l'Employeur, renoncer à la protection d'assurance et cesser le versement des primes. Cette décision est irrévocable pour sa durée d'emploi à titre d'employé saisonnier.

ANNEXE IV

Lettre d'entente relative aux promotions temporaires

Les parties conviennent que jusqu'à ce qu'un système de planification de la relève soit établi, tout besoin de remplacement temporaire pour une durée inférieure à quatre (4) mois et qui entraîne le déplacement temporaire d'un employé à une fonction supérieure, l'est par ancienneté et par rotation parmi les employés ayant démontré leur intérêt et pouvant remplir les exigences normales de la tâche.

ANNEXE V

Lettre d'entente relative à une rencontre annuelle avec l'administration de l'Employeur

Le comité de direction s'engage à rencontrer l'ensemble du Comité exécutif du Syndicat au moins une (1) fois par année et ce, sans perte de salaire.

ANNEXE VI

Lettre d’entente Relative à la sécurité d’emploi

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT qu’il y a lieu de maintenir la sécurité d’emploi pour les employés qui la détenait.

VU CE QUI PRÉCÈDE ET EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d’entente.
- 2- La protection nominale dont bénéficie un employé, dont le nom apparaît sur la liste en annexe de la présente lettre d’entente, lui garantit, pendant la durée de la présente convention collective, que l’Employeur le maintiendra en tout temps à son emploi dans un poste à temps complet s’il s’agit d’un employé régulier et dans un poste saisonnier s’il s’agit d’un employé saisonnier.
- 3- En vue de lui assurer un emploi, l’Employeur se réserve le droit d’assigner tout employé qui se retrouve excédentaire une fois qu’il a exercé ses droits de déplacement prévus aux articles 7-2.01, 7-2.02, 7-2.03 et 7-2.04 de la convention collective et dont le nom apparaît sur la liste en annexe de la présente lettre d’entente, à des fonctions ou des tâches prévues à la convention collective, sous réserve des dispositions suivantes :
 - 3.1. L’employé ainsi assigné à une fonction ou à des tâches inférieures ne subit aucune baisse de salaire.
 - 3.2. L’employé ainsi assigné à une fonction ou à des tâches supérieures reçoit le salaire rattaché à cette fonction ou à ces tâches.
- 4- Dans le cadre de cette entente, afin de minimiser l’impact sur les employés d’une éventuelle réduction d’effectifs, l’Employeur offre un programme d’indemnités de départ volontaire destiné exclusivement aux employés protégés par l’article 2 qui précède et apparaissant à ladite liste en annexe. Toutefois, les indemnités prévues à l’article 7-2.05 de la présente convention collective ne s’appliquent pas lorsqu’un employé se prévaut de l’indemnité indiquée ci-après étant donné qu’il bénéficie de la garantie d’emploi tel que prévue au paragraphe 2 de la présente lettre d’entente.

<u>Années de service</u>	<u>Indemnité versée</u>
25 ans et plus	8 mois de salaire
20 ans mais moins de 25 ans	7 mois de salaire
15 ans mais moins de 20 ans	6 mois de salaire
10 ans mais moins de 15 ans	5 mois de salaire
5 ans mais moins de 10 ans	3 mois de salaire

- 5- L'employé éligible peut se prévaloir en tout temps des indemnités de départs prévues au paragraphe quatre (4) qui précède après avoir avisé par écrit son supérieur immédiat de la date effective au moins six (6) semaines avant celle-ci et signé, au préalable, une entente particulière confirmant les modalités de sa fin d'emploi. Malgré ce qui précède, l'Employeur se réserve le droit de retarder la date effective de départ d'un employé jusqu'à un maximum de trois (3) mois dans l'éventualité où le nombre de départs affecterait les activités opérationnelles de l'Employeur.
- 6- Les parties conviennent que cette entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

ANNEXE À L'ANNEXE VI

Liste des employés réguliers et saisonniers

NOM	PRÉNOM
RÉGULIERS :	
Lafontaine	Yvan
Rolland	Stéphane
Savoie	Rémi
Castonguay	Stevens
Gagné	Daniel
SAISONNIERS :	
Therrien	Ronald
Villeneuve	Gérald

ANNEXE VII

Lettre d'entente relative aux régulateurs de l'aire de trafic

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective, la pratique actuelle en vigueur concernant l'administration et le paiement des congés est maintenue, sauf en ce qui concerne les régulateurs de l'aire de trafic pour lesquels les conditions prévues à la convention collective s'appliquent de la façon suivante :

Jours de maladie

Un (1) jour de congé de maladie prévu à l'article 5-3.02 de la convention collective équivaut au nombre quotidien d'heures régulièrement travaillées au cours d'une journée prévue à l'horaire;

Jours chômés payés

Lorsqu'un employé travaille un jour chômé et payé prévu à l'article 5-2.01 de la convention collective ou un jour reporté en vertu de l'article 5-2.02, il est rémunéré au taux applicable selon le nombre quotidien d'heures régulièrement travaillées au cours d'une journée prévue à l'horaire;

Vacances

Le nombre annuel de jours de vacances auxquels un employé a droit en vertu de l'article 5-5.01 de la convention collective, n'est pas converti en nombre quotidien d'heures régulièrement travaillées au cours d'une journée prévue à l'horaire, à moins d'entente contraire avec l'employé concerné, dont copie de l'entente est remise au Syndicat;

Interprétation

On entend par « nombre quotidien d'heures régulièrement travaillées au cours d'une journée à l'horaire ».

ANNEXE VIII

Lettre d'entente relative à l'attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction mécanicien et opérateurs équipements lourds et légers ayant la responsabilité de chef d'équipe

PRÉAMBULE

ATTENDU les parties ont convenues d'une entente le 21 décembre 2011 dans le but de mettre fin à tout litige relatif à l'attribution du temps supplémentaire aux chefs d'équipe de la fonction mécanicien et/ou opérateur d'équipements lourds et/ou légers pour les sites de Dorval et de Mirabel, d'établir et de préciser les modalités, le cas échéant, de la nouvelle pratique applicable ou de confirmer celle existante;

ATTENDU QUE ladite entente signée le 21 décembre 2011 est devenue caduque à la date du renouvellement de la présente convention collective soit le 25 mars 2015 mars 2015;

ATTENDU QUE les parties sont d'accord de renouveler, dans la présente convention collective, ladite entente signée le 21 décembre 2011 sous réserve d'y apporter certaines adaptations et modifications;

ATTENDU que l'interprétation et l'application prévues à la présente entente relativement à l'attribution du temps supplémentaires aux chefs d'équipe de la fonction mécanicien aux sites de Dorval et de Mirabel, remplacent et mettent fin à toutes pratiques passées à cet effet et ce, à compter de la signature de l'entente signée le 21 décembre 2011;

ATTENDU que la présente entente confirme la pratique actuelle concernant l'attribution du temps supplémentaire aux chefs d'équipe de la fonction opérateur d'équipement (lourds ou légers) aux sites de Dorval et de Mirabel pendant la saison hivernale pour les opérations de déneigement s'étendant du 1er novembre au 30 avril de chaque année, conformément à l'article 10-2.01 de la convention collective applicable;

ATTENDU que l'interprétation et l'application prévues à la présente entente, relativement à l'attribution du temps supplémentaires aux chefs d'équipe de la fonction mécanicien aux sites de Dorval et de Mirabel, s'appliquent également pour l'attribution du temps supplémentaire aux chefs d'équipe de la fonction opérateur d'équipement (lourds ou légers) aux sites de Dorval et de Mirabel à l'extérieur de la saison hivernale, du 1er mai au 31 octobre de chaque année et conséquemment, mettent fin à toutes pratiques passées à cet égard pour ladite période et ce, à compter de l'entente signée le 21 décembre 2011;

ATTENDU que la présente entente constate les termes et conditions de ladite entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les modalités qui suivent régissent l'attribution du temps supplémentaire pour les employés occupant le poste de chef d'équipe ou de chef d'équipe par intérim, le cas échéant, de la fonction mécanicien aux sites de Dorval et/ou de Mirabel :
 - 2.1 Pour fins d'application des articles qui suivent, un chef d'équipe nommé est l'employé ayant obtenu cette responsabilité conformément aux articles 6-3.04 et 7-1.00 de la convention collective applicable. Un chef d'équipe par intérim est l'employé dont la responsabilité de chef d'équipe lui est octroyée pour une période déterminée et qui n'a pas obtenu, conformément auxdits articles 6-3.04 et 7-1.00 cette responsabilité;
 - 2.2 Pour les fins de distribution du temps supplémentaire, le chef d'équipe est un mécanicien. Lorsque du temps supplémentaire est requis dans la fonction de mécanicien, par l'Employeur, la liste de distribution de ce surtemps est suivie conformément à l'article 8-3.00 de la convention collective et conformément à la pratique voulant notamment que le surtemps soit offert à l'Employé ayant cumulé le moins de surtemps.
 - 2.3 Lorsque l'employeur juge nécessaire le travail d'un chef d'équipe et que le chef d'équipe nommé effectue du temps supplémentaire, conformément à l'article 4.2 qui précède, celui-ci occupe et conserve pour le temps travaillé, sa responsabilité de chef d'équipe;
 - 2.4 Lorsque, conformément à l'article 2.2 qui précède, du temps supplémentaire est distribué à au moins deux (2) employés et qu'aucun chef d'équipe nommé n'est éligible pour effectuer ce surtemps, si l'employeur juge nécessaire la présence d'un chef d'équipe, cette responsabilité est octroyée à l'employé le plus ancien effectuant du temps supplémentaire et au moment où le besoin est jugé nécessaire par l'employeur;
 - 2.5 Un employé ne peut refuser d'assumer par intérim la responsabilité de chef d'équipe mécanicien;
 - 2.6 Le chef d'équipe par intérim doit compléter pour chacune de ses présences au travail en temps supplémentaire pour lesquelles il assume cette responsabilité, un rapport prescrit par l'Employeur;
 - 2.7 Le chef d'équipe par intérim reçoit, le cas échéant, la prime de 10% prévue

à l'article 6-3.04 de la convention collective applicable, pour toutes les heures effectivement travaillées en temps supplémentaires et pour lesquelles il exerce la responsabilité de chef d'équipe d'intérim, le tout en conformité avec la présente entente et l'article 6-3.04 de la convention collective;

3. Les parties reconnaissent et acceptent la pratique actuelle concernant l'attribution du temps supplémentaire aux chefs d'équipe de la fonction opérateur d'équipement (lourds ou légers) aux sites de Dorval et de Mirabel pendant la saison hivernale pour les opérations de déneigement s'étendant du 1er novembre au 30 avril de chaque année, conformément à l'article 10-2.01 de la convention collective.
4. Les parties conviennent que les modalités prévues aux articles 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 et 2.7, de la présente entente s'appliquent également pour l'attribution du temps supplémentaire aux chefs d'équipe de la fonction opérateur d'équipement (lourds ou légers) aux sites de Dorval et de Mirabel à l'extérieur de la saison hivernale, du 1er mai au 31 octobre de chaque année et/ou en saison hivernale pour les opérations autres que celles prévues à l'article 3 qui précède;
5. Les listes de distribution du temps supplémentaire pour les fonctions de mécaniciens, opérateurs d'équipements légers et d'opérateurs d'équipements lourds sont mises à 0 heure aux 1^{er} novembre de chaque année. Cette mise à 0 s'effectue de la façon suivante :

Seul l'employé (ou plus s'il y a égalité entre deux employés ou plus), ayant cumulé le moins d'heures voit sa banque mise à 0, la balance des employés se voyant soustraire de leur total cumulé, le nombre d'heures dudit employé en ayant le moins cumulé.

6. Les parties conviennent que toute pratique passée antérieure à la date de la signature de la présente entente relativement à l'attribution du temps supplémentaires aux chefs d'équipe de la fonction mécanicien aux sites de Dorval et de Mirabel ne peut jamais être invoquée à titre de précédent, notamment dans tout arbitrage ultérieur;
7. Les parties conviennent également que toute pratique passée antérieure à la date de la signature de la présente entente relativement à l'attribution du temps supplémentaire aux chefs d'équipe de la fonction opérateur d'équipement (lourds ou légers) aux sites de Dorval et de Mirabel à l'extérieur de la saison hivernale, du 1er mai au 31 octobre de chaque année, ne peut jamais être invoquée à titre de précédent, notamment dans tout arbitrage ultérieur;
8. Les parties conviennent aussi que la pratique actuelle concernant l'attribution du temps supplémentaire aux chefs d'équipe de la fonction opérateur

d'équipements (lourds ou légers) aux sites Dorval et Mirabel pendant la saison hivernale, pour les opérations de déneigement s'étendant du 1er novembre au 30 avril de chaque année, ne peut jamais être invoquée, sauf pour les situations traitant de ce sujet, à titre de précédent ou autrement, notamment dans tout arbitrage ultérieur.

9. La présente entente fait, entre autres, partie intégrante de la convention collective et constitue notamment une transaction au sens du Code civil du Québec et est un règlement aux termes de ladite convention collective;
10. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE IX

Régime de salaire différé

Les parties conviennent de créer un Régime de salaire différé.

1. Généralités

a) Objet

Le régime de rémunération différée s'applique aux employés ayant cinq (5) ans de service et plus afin de leur permettre de prendre un congé autofinancé selon les modalités ci-après décrites.

b) Demande

L'employé qui veut prendre un tel congé doit aviser par écrit à son superviseur immédiat, au moins un (1) mois avant le début de la période requise de versement des fonds pour autofinancer son congé. Un employé ne peut bénéficier d'un tel congé qu'aux cinq (5) ans.

c) Entente

L'employé et l'Employeur doivent conclure une entente écrite décrivant la durée de la période de versement des fonds, le montant de la rémunération différée et la durée de la période de congé.

2. Durée du congé et modalités de paiement

a) Durée du congé

La période de congé n'est pas inférieure à six (6) mois et supérieure à douze (12) mois. Cependant, elle peut être de trois (3) mois ou plus pour l'employé qui utiliserait un tel congé afin de fréquenter une institution d'enseignement reconnue.

b) Période de financement

Le congé peut être financé sur une période maximale de six (6) ans.

c) Montant de la rémunération

Le montant de la rémunération annuelle différée ne doit pas excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) de ladite rémunération.

d) Dépôt des sommes différées

Les sommes différées sont remises à l'Employeur et déposées dans un compte spécial avec accumulation d'intérêts au taux légal.

e) Prise de congé

La période de congé se prend uniquement à la fin de la période de versement des fonds.

f) Versement des fonds accumulés

Durant la période de congé, le montant de la rémunération différée incluant les intérêts est versé à l'employé en paiements bihebdomadaires égaux. La période de congé doit se terminer avant la fin de la première année d'imposition qui commence après la période de versement des fonds.

g) Retenues obligatoires

Les retenues obligatoires sont effectuées de la manière suivante :

1) Durant la période de versement des fonds :

- i) L'impôt est prélevé sur la rémunération résiduaire obtenue après avoir soustrait la portion différée;
- ii) La cotisation à l'assurance emploi est calculée sur la rémunération brute régulière;
- iii) La cotisation au RRQ est calculée sur la rémunération résiduaire obtenue après avoir soustrait la portion différée.

2) Durant la période de congé

- i) L'impôt est prélevé seulement sur la rémunération différée;
- ii) Aucune cotisation à l'assurance emploi n'est calculée;
- iii) La cotisation au RRQ est calculée seulement sur la rémunération différée.

3. Avantages

- a) Durant la période de versement des fonds, l'employé bénéficie des avantages prévus à la convention collective calculés sur sa rémunération résiduaire obtenue après avoir soustrait la portion différée.

- b) Durant la période de congé, l'employé bénéficie des avantages prévus à la convention collective calculés sur sa rémunération brute régulière en autant qu'il assume sa part de cotisation et celle de l'Employeur reliées à ces avantages;
- c) La période de congé, peut être incluse dans le calcul de la période de service retenue pour les fins du Régime de retraite de l'Employeur, si l'employé le désire. Dans un tel cas, l'employé doit verser sa contribution audit Régime de retraite pendant sa période de congé.

4. Retrait du régime

- a) L'employé peut se retirer du Régime de rémunération différée à tout moment avant le début de la période de congé en donnant un préavis de soixante (60) jours à l'Employeur.
- b) Dans les soixante (60) jours suivant la date de son retrait du Régime de rémunération différée, l'employé reçoit un montant forfaitaire égal aux sommes d'argent différées, moins les retenues obligatoires, plus tous les intérêts courus et non reçus.
- c) Advenant que l'employé qui participe au Régime de rémunération différée décède, toutes les sommes d'argent accumulées dans ce régime y compris les intérêts courus et non reçus, moins les retenues obligatoires seront versées à sa succession.

5. Autres

L'Employeur s'efforce d'aider les employés à adapter le régime à leurs besoins, et ce, dans la mesure du possible.

6. Loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

Si des changements devaient être apportés à la LIR et avaient pour conséquence d'affecter le présent régime, le Syndicat et l'Employeur conviennent d'apporter les ajustements requis pour qu'il soit conforme à la loi.

7. Entente écrite

Les modalités de l'entente écrite prévue par les présentes sont les suivantes :

- J'ai lu les conditions régissant le Régime de rémunération différée que renferme ma convention collective et je les accepte.
- Les conditions particulières suivantes s'appliquent également :

- 1) La période de versement des fonds pour financer mon congé débute le _____ pour se terminer le _____.
- 2) J'accepte que soit différé _____ % ou _____\$ de ma rémunération brute régulière pendant la période de versement des fonds.
- 3) J'accepte de commencer ma période de congé payé avec ma rémunération différée le _____et de retourner au travail le_____.
- 4) J'accepte de recevoir les sommes différées en montants bihebdomadaires égaux, y compris les intérêts courus, au cours de la période susmentionnée.

Employé

Employeur

Date

Date

ANNEXE X

Formulaire de libération syndicale

FORMULAIRE DE CONTRÔLE DE LIBÉRATION SYNDICALE

Nom de la personne demandant une libération syndicale

Nom du gestionnaire responsable

Date de libération :

Description de la libération	Durée prévue (heures)	Durée réelle (heures)	Site ou lieu	Section	Article de la convention collective	Code de paie	Employés rencontrés

Demandé par :

Autorisé par :

Date

Date

Représentant délégué

Employé

Copie :

Ressources humaines (service de paie)

Personnes libérées

Gestionnaire

Note : Les seuls motifs pour lesquels l’Employeur peut refuser une libération syndicale sont ceux explicitement prévus au chapitre 3 de la convention collective.

- 121 -

ANNEXE XI

Comité de gestion de griefs

ENTENTE

ENTRE : Aéroports de Montréal

Ci-après appelés : « ADM »

ET : Syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal (C.S.D.)

Ci-après appelés : « Le Syndicat »

(Ci-après appelés collectivement « Les parties »)

Objet : Comité de Gestion des griefs

PRÉAMBULE

ATTENDU que l'objectif de cette entente est de favoriser les discussions entre les parties directement impliquées dans les griefs, d'alléger la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective en vigueur ainsi que de déjudiciariser les règlements de griefs par le maintien du comité de gestion des griefs;

ATTENDU que les parties confirment que cette forme de gestion des griefs a un effet bénéfique au niveau des relations de travail et permet d'atteindre un niveau supérieur aux bonnes relations de travail déjà établies entre les parties;

ATTENDU que cette forme de gestion des griefs s'applique pour tous les griefs dont la nature ne vise pas les ordonnances intérimaires ou urgentes et la contestation de congédiement et/ou pour de grief concernant le harcèlement;

ATTENDU que les griefs visant la contestation de congédiements et/ou de harcèlement, sont entendus directement au 2^e palier de la procédure de griefs de la convention collective en vigueur.

ATTENDU que les parties sont satisfaites de cette forme de gestion des griefs et conviennent, par la présente entente, d'intégrer en permanence, à la convention collective en vigueur à cette date, les dispositions de la présente entente, ainsi que les règles et procédures ci-jointes en annexe.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule ainsi que l'annexe (Règles et Procédures) font partie intégrante de la présente entente.
2. Le Comité de gestion des griefs se tient au rythme de quatre (4) fois par année et les dates de réunions seront fixées par entente entre les parties.
3. Le Comité de gestion des griefs traite de tous les griefs sauf ceux de congédiement et/ou de harcèlement.
4. Le fonctionnement du Comité de gestion des griefs est établi en fonction des règles et procédures prévues à la présente annexe.
5. Aux fins d'applications du présent Comité de gestion des griefs et de la présente entente, seuls les articles du chapitre 9-0.00 de la convention en vigueur énumérés ci-dessous, demeurent applicables en y faisant les adaptations nécessaires :
 - 9-1.00
 - 9-1.01
 - 9-1.02
 - 9-1.03
 - 9-1.04
 - 9-1.05
 - 9-1.06
 - 9-1.07
 - 9-1.08
 - Chapitre 9-2.00
6. La présente entente fait partie intégrante de la présente convention collective.
7. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE À L'ANNEXE XI

Règles et procédure – Comité de gestion des griefs

Article 1 CHAMPS D'APPLICATION

- 1.1. Le Comité de gestion des griefs est saisi de tous les griefs sauf ceux relatifs à une contestation de congédiement et/ou un grief concernant le harcèlement.

Article 2 COMPOSITION DU COMITÉ DE GESTION DES GRIEFS

- 2.1. Le Comité de gestion des griefs est constitué de membres représentant l'employeur et de membres représentant le syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal (C.S.D.).

- 2.1.1. Les membres représentant le syndicat sont :

- Un Représentant de la CSD
- Président du syndicat local
- Vice-président du syndicat local
- Directeur des griefs de YUL
- Directeur des griefs de YMX
- Employé concerné par le grief si nécessaire (sous réserve de l'approbation des parties) *

*En cas de grief collectif, les employés présents à la rencontre du Comité de gestion des griefs, devront être préalablement identifiés et le nombre doit être déterminé par entente entre les parties.

- 2.1.2. Les membres représentant l'employeur sont :

- Directeur, Relations de travail et SST
- Directeur Installations ou son représentant
- Directeur ou Directeur adjoint ou chefs des sections concernées
- Conseiller, Relations de travail
- Représentant Ressources humaines. (Si nécessaire)
- Superviseurs concernés. (Si disponible)

- 2.1.3. Les membres du Comité de gestion des griefs, peuvent désigner un remplaçant en cas d'absence.

Article 3 RÔLE DES PARTICIPANTS

- 3.1. Directeur, Relations de travail et SST ou son remplaçant :
- Anime la réunion du Comité de gestion des griefs
 - S'assure du bon déroulement des discussions
 - Agit comme médiateur/conciliateur
 - Prépare et entérine les ententes
 - Porte-parole de l'Employeur
- 3.2. Représentant de la CSD ou son remplaçant :
- Agit comme médiateur / conciliateur
 - Prépare et entérine les ententes
 - Porte-parole du Syndicat
- 3.3. Directeur ou Directeur adjoint ou un remplaçant :
- Participe aux discussions concernant son service ou son département
 - Statue quant à la position de l'Employeur
- 3.4. Président ou vice-président du Syndicat :
- Participe aux discussions
 - Statue quant à la position de l'Employeur
- 3.5. Directeur de griefs ou son remplaçant
- Présente les arguments appuyant la position du Syndicat
- 3.6. Employé concerné
- Présente, si nécessaire, les faits motivant le dépôt de son grief

- 3.7. Gestionnaire concerné ou un représentant de l'employeur
- Présente les arguments appuyant la position de l'Employeur

Article 4 PRÉPARATION DE LA RÉUNION DU COMITÉ DE GESTION DES GRIEFS

- 4.1. Le Comité de gestion des griefs se réunit quatre (4) fois par année pour une journée complète et les dates des réunions sont fixées par entente mutuelle entre les parties.
- 4.2. Un ordre du jour identifie les griefs qui seront traités, la durée approximative prévue de discussion pour chacun des griefs, l'ordre de présentation des griefs dans un commun accord et les noms des personnes dont la présence sera requise. Cet ordre du jour est préparé par l'Employeur et est transmis dix (10) jours avant ladite rencontre, aux membres du comité.
- 4.3. À moins d'entente contraire entre les parties, les griefs entendus lors d'une réunion du comité de gestion des griefs sont uniquement les griefs déposés dans la période comprise entre les dix (10) jours qui précèdent la dernière rencontre du comité et les dix (10) jours qui précèdent la tenue de la réunion du comité à venir.
- 4.4. Sans obligation de part et d'autre, le syndicat et/ou l'Employeur transmettent à l'autre partie qui en fait la demande, au moins dix (10) jours avant la réunion, toutes les informations et/ou documents nécessitant une vérification de la part de l'Employeur et/ou du Syndicat et nécessaires à l'analyse de la position des parties, ainsi qu'une réponse aux précisions demandées par l'une ou l'autre des parties.
- 4.5. En cas d'absence du Directeur, relations de travail et SST ou du représentant de la CSD, la réunion du Comité de gestion des griefs peut être reportée dans les quinze (15) jours précédents ou suivants la date prévue initialement après entente entre les parties. Un nouvel ordre du jour est préparé afin d'inclure tous les griefs déposés entre la dernière réunion du Comité de gestion des griefs et au moins dix (10) jours avant cette nouvelle date de réunion.

Article 5 DÉROULEMENT DE LA RÉUNION DU COMITÉ DE GESTION DES GRIEFS

- 5.1 Le syndicat présente, conformément à l'ordre du jour, chacun des griefs et les arguments appuyant son interprétation de la convention collective.
- 5.2 L'employé concerné présente, si nécessaire, les faits ayant entraîné le dépôt du grief.

- 5.3 Le gestionnaire concerné par le grief présente les arguments appuyant son interprétation de la convention collective.
- 5.4 La durée moyenne de présentation des griefs et arguments par chacune des parties est déterminée dans l'ordre du jour.
- 5.5 Après la présentation des griefs et arguments, chaque partie analyse chacun des griefs, évalue les arguments et prend position sur l'ensemble des griefs.
- 5.6 Les parties ont le temps déterminé à l'ordre du jour pour compléter les discussions prévues à l'article 5.5. Si le temps alloué est insuffisant, une période de discussion supplémentaire pourra être convenue entre les parties par l'entremise du Directeur, relations de travail et SST et du Représentant de la CSD.
- 5.7 Le Représentant de la CSD et le Directeur, relations de travail et SST présentent leurs propositions finales respectives.
- 5.8 Le Représentant de la CSD et le Directeur, relations de travail et SST conviennent verbalement des griefs pour lesquels il y aura désistement, entente de règlement ou référence à l'arbitrage de griefs. Si des vérifications supplémentaires sont requises afin de conclure les discussions et les positions de chacune des parties, celles-ci peuvent convenir, d'un commun accord et par écrit, qu'une réponse finale soit donnée ultérieurement au comité de gestion de griefs par le Représentant de la CSD et/ou le Directeur, relations de travail et SST, selon le cas.
- 5.9 Dans le cas des griefs visés par une entente de règlement, le Directeur, relations de travail et SST a quinze (15) jours suivant la rencontre du Comité de gestion des griefs ou de la réponse donnée en fonction du point 5.8, pour soumettre un projet d'entente au Président du Syndicat local. Les parties ont quinze (15) jours suivant la réception du projet d'entente pour convenir des textes.
- 5.10 Les délais prévus au point 5.9 peuvent être prolongés après accord entre les parties.
- 5.11 Pour les griefs n'ayant pas fait l'objet d'un désistement ou d'une entente, le Syndicat doit soumettre le ou les grief(s) à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours qui suivent la date de la réunion du Comité de gestion des griefs ayant traité ledit ou lesdits grief (s) ou de l'échéance du délai prévu au point 5.8, le cas échéant.

ANNEXE XII

Lettre d'entente relative aux tâches des opérateurs d'équipements légers

Dans le cadre de la négociation de la présente convention collective, il a été convenu et entendu entre les parties que la conduite d'un camion dix (10) roues muni d'un chasse neige fait partie des tâches régulières de l'opérateur d'équipements légers et ce, pour les sites de Dorval et Mirabel.

ANNEXE XIII

Lettre d'entente relative à l'utilisation des étudiants au cours de la période estivale

Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de recourir s'il le désire à l'utilisation d'étudiants au cours de la période estivale qui débute le 1^{er} mai et qui se termine à la fête du travail pour accomplir les tâches suivantes :

- Entretien des terrains
- Peinture
- Nettoyage des équipements

Les parties conviennent que les étudiants ne sont pas couverts par la présente convention collective.

Dans le cadre de ce qui précède, l'Employeur convient de soumettre au Syndicat lors de la réunion du Comité de relations de travail du mois de mars ou avril de chaque année le nombre d'étudiants qu'il désire embaucher pour la période estivale. Par la suite, le Syndicat doit dans les dix (10) jours suivant cette rencontre, aviser l'Employeur par écrit du nombre d'étudiants qu'il consent à être utilisé au cours de cette période estivale. Le nombre consenti par le Syndicat ne peut être inférieur à dix (10) étudiants. Cet avis constitue une entente entre les parties.

Les parties conviennent également que l'utilisation d'étudiants ne peut faire l'objet de grief sauf en ce qui concerne l'application ou l'interprétation de la présente entente.

ANNEXE XIV

Lettre d'entente relative à la mise en place du volet à cotisation déterminée du Régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal

PRÉAMBULE

ADM a mis en place un volet à cotisation déterminée du régime de retraite. Les principaux paramètres ayant permis la mise en place du volet à cotisation déterminée du régime de retraite sont définis plus bas. Ce volet s'applique également aux employés de l'unité de négociation.

Les employés embauchés avant le 4 avril 2008 pourront demeurer participant au volet à prestations déterminées du régime de retraite ou y adhérer s'ils ne l'ont pas encore fait ou encore choisir d'adhérer au volet à cotisation déterminée du régime de retraite.

Les employés provenant de l'extérieur d'Aéroports de Montréal et embauchés après le 4 avril 2008 adhèrent au volet à cotisation déterminée du régime de retraite.

Les employés provenant de l'extérieur de l'unité de négociation et ayant déjà adhéré au volet à cotisation déterminée du régime de retraite maintiennent leur adhésion au volet à cotisation déterminée du régime de retraite.

Les employés saisonniers qui obtiennent, après la date de la signature de la présente convention collective, un poste régulier au sein de l'unité de négociation, adhèrent au volet à cotisation déterminé du régime de retraite.

Modalités applicables au volet à cotisation déterminée du régime de retraite.

COTISATIONS

La cotisation salariale versée par les employés devra correspondre à au moins 4 % du salaire. L'employé pourra choisir de verser une cotisation additionnelle variant entre 1 % et 6 % de son salaire en autant que l'employé confirme par écrit à ADM qu'il n'excède pas le maximum déductible au titre des REER pour l'année d'imposition visée.

La cotisation versée par ADM correspondra à 100 % de la cotisation salariale versée par l'employé sujet à un maximum de 8 % du salaire.

Le salaire sur lequel les cotisations seront prélevées correspond au salaire de base gagné par l'employé, tel que défini au règlement du régime.

ADM permet quatre (4) fois par année aux employés de modifier la cotisation additionnelle. Cependant, un employé ne peut modifier qu'une fois par année un tel choix.

CHOIX DES PLACEMENTS

L'employé pourra choisir parmi un éventail de fonds de placement ceux dans lesquels il souhaite investir les cotisations salariales et patronales.

COMITÉ CONSULTATIF DE RETRAITE

Composition du comité

Un représentant de l'unité des cols bleus siègera sur le comité consultatif de retraite déjà mis en place par l'Employeur.

Responsabilités du comité

Sans être limitative, les responsabilités de ce comité consultatif sont, entre autres :

1. D'évaluer le fournisseur de services en place;
2. De participer à l'élaboration de toute demande de soumission relativement au fournisseur de services;
3. De recevoir et d'analyser toute soumission déposée par un fournisseur de services;
4. D'étudier les suggestions et les plaintes des employés relativement au volet à cotisation déterminée du régime de retraite;
5. De faire toute recommandation qu'il juge pertinente.

LIBÉRATIONS

Le représentant désigné par le Syndicat participe à ce comité sans perte de salaire.

Au besoin, l'Employeur fournit les services d'un actuaire pour assister le comité dans ses travaux.

ÉDUCATION ET FORMATION

En tant que promoteur du régime de retraite, Aéroports de Montréal a le souci de fournir aux participants du volet à cotisation déterminée du régime de retraite des moyens leur permettant de faire des choix de placement éclairés et de bien planifier leur retraite. Ainsi, ADM prend l'engagement de respecter les lignes directrices se

rapportant au régime d'accumulation de capital.

Dans la mesure où le nombre de participants le justifie, l'Employeur offre à chaque année un cours de planification financière en vue de la retraite à ses employés. L'employé ne peut participer qu'une seule fois à ce cours tous les cinq (5) ans.

Lorsque le cours n'est pas offert par l'Employeur, l'Employeur rembourse les coûts afférents à tout cours donné à l'externe équivalent sur lequel les parties se sont entendues.

ANNEXE XV

Lettre d'entente relative aux pauses-repos au SGAT

L'Employeur convient d'accorder aux employés travaillant sur un horaire de douze (12) heures, une (1) période de repos additionnelle de quinze (15) minutes en plus des deux périodes de repos déjà prévues à l'article 8-2.06 de la convention collective et ce, en autant que les nécessités du service le permettent. Cette dite période de repos additionnelle est accordée à un moment jugé opportun par l'Employeur. Il est entendu que cette troisième (3e) période de repos ne peut être réclamée ou payée dans le cas où les nécessités du service ne permettent pas d'accorder cette dite troisième (3e) période de repos.

ANNEXE XVI

Lettre d'entente relative à la progression d'un apprenti et/ou classe d'emploi d'un métier (MMF)

Attendu que les parties reconnaissent les enjeux reliés à l'acquisition d'une main-d'œuvre qualifiée;

Attendu que la convention collective prévoit à la classification des fonctions, différentes fonctions d'apprenti et/ou de classe d'emploi d'un métier (MMF);

Attendu que par la présente entente, les parties conviennent d'encadrer la progression dans ces fonctions;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Tout employé embauché après le 4 avril 2008 en tant qu'apprenti-électricien doit obtenir sa licence d'électricien classe « C » dans les six (6) mois qui suivent la date où il a accumulé le nombre d'heures exigé pour l'obtention de sa licence d'électricien.
2. Lorsque les besoins opérationnels l'exigent, tout employé embauché après la signature de la présente entente dans une fonction d'apprenti et/ou dans une classe d'emploi d'un métier de MMF doit entreprendre et réaliser les démarches nécessaires à l'obtention de la certification spécifique à son métier dans les six (6) mois qui suivent la demande de l'Employeur à cet effet.
3. Dans le cas où l'employé ne s'est pas conformé au point 1 ou 2 qui précède, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi de l'employé en l'avisant par écrit d'une telle décision et ce, dans les 30 jours suivants l'expiration du délai de six (6) mois prévu au point 1 qui précède. Dans un tel cas, ni le Syndicat ni l'employé ne peut avoir recours à la procédure de grief.
4. Si l'employé obtient sa certification conformément à l'article 1 ou 2, il se voit attribuer un poste correspondant à sa certification et les dispositions du chapitre 7-0.00 de la présente convention collective ne s'appliquent pas.

ANNEXE XVII

Lettre d'entente relative à l'ancienneté préférentielle du président du syndicat local

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 8-2.03, à la demande du Syndicat, les parties conviennent que le président du Syndicat a une ancienneté préférentielle pour tout choix d'horaire et de quart de travail disponibles.

ANNEXE XVIII

Lettre d'entente Relative aux indemnités supplémentaires à l'Indemnité parental en vertu des paragraphes 5-4.02 a) et b)

Les parties conviennent que :

L'employé qui obtient un congé parental en vertu des paragraphes 5-4.02 a) et/ou b) reçoit les indemnités suivantes liées au congé parental conformément au Régime québécois d'assurance parentale :

- i) Pendant un maximum de sept (7) semaines, un paiement équivalent à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employé a droit et cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- ii) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au paragraphe i) de la présente lettre d'entente est le taux de rémunération hebdomadaire auquel il a droit selon la classification indiquée dans son poste d'attache, le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité et /ou parental, le cas échéant;
- iii) Lorsqu'un employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant la période de versement des prestations, les indemnités prévues au paragraphe i) de la présente lettre d'entente sont rajustées en conséquence;
- iv) L'employé n'a aucun droit acquis à un paiement découlant du régime sauf pour des périodes de chômage précisées dans le régime. Les paiements à l'égard de la rémunération annuelle garantie ou à l'égard de la rémunération différée ou l'indemnité de départ ne sont pas diminués ou augmentés par suite de paiements du régime.
- v) L'indemnité payable en vertu du paragraphe i) de la présente lettre d'entente est calculée sur la base que le Régime québécois d'assurance parentale verse des prestations d'au moins 70 % du salaire assurable pendant un maximum de 25 semaines;
- vi) Une réduction éventuelle de la prestation payée par le Régime québécois d'assurance parentale ci-haut mentionnée, n'entraînera pas d'augmentation de coûts pour l'Employeur.

Note : Si, à l'occasion des négociations en cours avec l'Unité des pompiers, l'Employeur devait accorder des conditions plus avantageuses que celles prévues à la présente lettre d'entente quant aux indemnités supplémentaires à l'indemnité parentale, il accorderait alors la parité et modifierait la présente lettre d'entente en conséquence.

ANNEXE XIX

Lettre d'entente relative au ratio de vacances au cours de la saison hivernale (du 1^{er} novembre au 15 avril)

En tenant compte des dispositions prévues à l'article 5-5.00 de la présente convention collective, il est convenu que pour les employés réguliers affectés à l'entretien du champ et/ou des terrains et occupant un poste dans les fonctions suivantes :

- Journalier (classe 1)
- Opérateur d'équipements légers (classe 2)
- Opérateur d'équipements lourds (classe 4)
- Électricien **Air et YMX** (classe 6) et apprenti électricien (classe 4)
- Mécanicien (classe 5) et apprenti-mécanicien (classe 3)

L'Employeur convient qu'un (1) employé à la fois puisse prendre des vacances au cours de la saison hivernale dans chacune des fonctions énumérées ci-haut et ce, dans chacun des sites.

Le choix de vacances se fait par ancienneté parmi les employés intéressés.

Il est entendu qu'un employé ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

Les fonctions d'apprenti-électricien et celles d'électricien sont considérées pour les fins de la présente lettre d'entente comme une seule et même fonction. Il en va de même pour les fonctions d'apprenti-mécanicien et celles de mécanicien.

ANNEXE XX

Lettre d'entente

ENTRE AÉROPORTS DE MONTRÉAL

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DES AÉROPORTS DE MONTRÉAL (CSD)

Objet : Projet Pilote – Horaires flexibles

PRÉAMBULE

Attendu les représentations faites par le Syndicat lors des négociations collectives;

Attendu qu'ADM poursuit l'objectif de devenir un employeur de choix;

Attendu qu'ADM désire préserver de bonnes relations de travail;

Attendu qu'en conséquence, ADM accepte de mener une expérience d'horaires flexibles applicables à des fonctions non opérationnelles;

Attendu que le Syndicat reconnaît qu'il ne s'agit pas d'une pratique courante pour les types d'emplois concernés et accepte que cette expérience se traduise d'abord par un projet pilote d'une durée déterminée.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, un groupe de travail est formé et composé de deux (2) représentants des employés et de deux (2) représentants de l'Employeur afin de mettre en place un projet pilote qui tient compte, entre autres, des balises suivantes :
 - Un mécanisme de gestion de la présence au travail est préalablement mis-en-place;
 - Une section est conjointement choisie pour mener une première expérience;
 - Les horaires prévoient une heure de début et de fin préétablie en fonction des besoins opérationnels;

- La période d'application des horaires est d'une durée minimale convenue entre les parties;
 - Les horaires, et les employés les choisissant, assurent l'équilibre professionnel nécessaire au maintien des besoins opérationnels;
 - Les horaires prévoient la tenue des activités habituelles telles que réunion, formation, etc., au même moment que celles prévues dans les horaires habituels.
3. Au terme de la période d'essai convenue entre les parties, si elles estiment l'expérience concluante, un bilan est alors dressé et le cas échéant les ajustements jugés nécessaires sont adoptés en vue d'en exporter l'expérience à d'autres sections.
 4. Au terme des diverses expériences menées dans les sections choisies, un bilan est dressé, et le cas échéant les ajustements jugés nécessaires sont adoptés en vue d'en faire des horaires réguliers soumis aux dispositions de la convention collective.
 5. Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la présente convention collective demeure inchangée.

ANNEXE XXI

Lettre d'entente

ENTRE AÉROPORTS DE MONTRÉAL

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DES AÉROPORTS DE MONTRÉAL (CSD)

Objet : Projet Pilote – Retraite progressive

PRÉAMBULE

Attendu les représentations faites par le Syndicat lors des négociations collectives;

Attendu qu'ADM poursuit l'objectif de devenir un employeur de choix;

Attendu qu'ADM désire préserver de bonnes relations de travail;

Attendu qu'en conséquence, ADM accepte de mettre à l'essai un programme de retraite progressive;

Attendu que le Syndicat reconnaît qu'il ne s'agit pas d'une pratique courante et accepte que cette expérience se traduise d'abord par un projet pilote d'une durée déterminée.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur soumet au Syndicat une proposition de projet pilote tenant compte, entres autres, des balises suivantes :
 - L'employé admissible à la retraite progressive est âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus;
 - La durée maximale de la retraite progressive est de trois (3) ans;
 - L'Employé, pour bénéficier de la retraite progressive, doit préalablement signer le formulaire prescrit par lequel, entres autres, il fixe sa date irrévocable de retraite;
 - L'Employé admissible présente sa proposition qui prévoit quels sont les employés de sa fonction et de son site qui lui seront jumelés afin d'assurer l'équilibre nécessaire au maintien des besoins opérationnels;
 - Aux fins d'un tel jumelage, un employé régulier non admissible peut en faire partie;
 - Tous les employés jumelés perdent leur statut d'employé régulier, sont traités comme employés à temps partiels et leurs avantages sociaux sont ajustés au prorata de leurs heures normales de travail;
 - La proposition libère un poste d'employé régulier;

- Une section et un site sont conjointement choisis pour mener une première expérience parmi celles qui y ont démontré un intérêt.
3. Au terme de la période d'essai convenue entre les parties, si elles estiment l'expérience concluante, un bilan est alors dressé et le cas échéant les ajustements jugés nécessaires sont adoptés en vue d'en exporter l'expérience à d'autres sections.
 4. Au terme des diverses expériences menées dans les sections choisies, un bilan est dressé, et le cas échéant les ajustements jugés nécessaires sont adoptés en vue d'en faire un programme régulier soumis aux dispositions de la convention collective.
 5. Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la présente convention collective demeure inchangée.

ANNEXE XXII

Lettre d'entente relative à l'établissement des horaires de la SGAT

ENTRE : Aéroports de Montréal

Ci-après appelé : « L'employeur »

ET : Le syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal (C.S.D.)

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

(Ci-après appelés collectivement « Les parties »)

PRÉAMBULE

ATTENDU QU'une entente entre les parties avait été signée le *29 mai 2008* concernant les horaires de travail à la Section de la gestion de l'aire de trafic (SGAT).

ATTENDU QUE ladite entente signée le *29 mai 2008* est devenue caduque à la date du renouvellement de la présente convention collective soit le 25 mars 2015.

ATTENDU QUE les parties sont d'accord de renouveler, dans la présente convention collective, ladite entente signée le *29 mai 2008* sous réserve *des adaptations et modifications incluses au présent préambule*.

ATTENDU QUE lors d'une rencontre tenue le 30 janvier 2007, des employés de la Section de la gestion de l'aire de trafic (SGAT) ont manifesté auprès des représentants de l'employeur, assistés de leurs représentants syndicaux, le désir d'être consultés lors de l'établissement de leur horaire afin d'obtenir plus de flexibilité quant au choix des quarts de travail qu'ils doivent travailler.

ATTENDU QUE la position d'ADM dans la présente entente a pour but de favoriser un climat de travail harmonieux avec ses employés de l'aire de trafic (SGAT).

ATTENDU QU'avant la signature de la présente entente et celle qui la précédait (*29 mai 2008*) pour les mêmes motifs, l'employeur gérait un nombre considérable d'échanges de quarts de travail entre les employés en cours d'horaire, ce qui occasionnait pour l'employeur des difficultés administratives reliées à la gestion desdits changements de quarts de travail entre les employés.

ATTENDU QUE l'employeur est disposé à maintenir sa méthode actuelle concernant l'établissement des quarts de travail en transférant la responsabilité aux employés le choix des quarts qu'ils doivent travailler avant la mise en vigueur de l'horaire afin de favoriser un milieu de travail répondant le mieux possible aux besoins des

employés. En contrepartie, les régulateurs s'engagent à maintenir à son niveau actuel le nombre d'échange de quarts de travail en cours d'horaire.

ATTENDU QUE dans l'éventualité que l'une ou l'autre des parties viennent à avoir une divergence d'opinion quant à l'interprétation des articles de la convention collective traitant des horaires de travail, ceux-ci ne pourront se servir de la présente entente pour faire valoir leur prétention à l'égard de leur interprétation respective.

ATTENDU QU'en tout temps les parties peuvent mettre fin à ladite entente selon les dispositions prévues à la présente entente.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les employés établiront les quarts de travail qu'ils doivent travailler selon les modalités suivantes :
 - Le gabarit d'horaire incluant les jours de vacances déjà approuvés est remis aux régulateurs deux (2) mois avant le début de l'horaire;
 - Les vacances sont prises telles qu'approuvées et indiquées à l'horaire de travail, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective, et ne peuvent être modifiées, à moins que ledit changement ait été autorisé préalablement par son supérieur, le tout en conformité avec les dispositions particulières prévues à cet effet à l'article 5-5.04 2^e paragraphe et/ou selon l'article 5-5.07 de la présente convention collective;
 - L'établissement des quarts de travail se fait en conformité avec le Guide « Gestion des congés », tel qu'il existe au moment de la signature de la présente entente. Cette disposition ne vient pas restreindre le droit de l'employeur de modifier en tout temps ledit guide, en autant que lesdites modifications ne vont pas à l'encontre des dispositions prévues à la convention collective;
 - Les demandes d'échanges de quarts de travail seront approuvées conformément à la Directive 4-106 « Demande d'échange de quarts de travail », telle qu'elle existe au moment de la signature de la présente entente. Cette disposition ne vient pas restreindre le droit de l'employeur de modifier en tout temps ladite directive (4-106), en autant que lesdites modifications ne vont pas à l'encontre des dispositions prévues à la convention collective;
 - Chaque régulateur devra travailler 8 quarts de travail de 8.13 heures et 16 quarts de travail de 12 heures;

- Les quarts de travail seront comblés de la façon suivante : A, B, C, D, F et E. Dans le cas où une équipe est réduite (employé en vacances ou absence prolongée), les quarts de travail A, B, C, D et F seront comblés;
 - Les régulateurs devront remettre au superviseur responsable, l'horaire entièrement complété, c'est-à-dire que tous les quarts de travail de tous les régulateurs devront être comblés au plus tard un (1) mois avant la mise en vigueur de l'horaire;
 - Dans le cas où il n'y a pas d'entente entre deux (2) employés ou plus désirant travailler le même quart de travail, l'employeur attribue le choix du quart de travail à l'employé ayant le plus d'ancienneté;
 - Lorsqu'un jour férié ou le jour anniversaire d'un employé est prévu à l'horaire, chaque employé doit indiquer la date (avec les lettres F ou A) à laquelle il désire le prendre. Lorsqu'un employé désire reporter son jour férié dans les trente (30) jours et que la date de report n'est pas comprise dans l'horaire qui inclut le jour férié, il doit en informer le superviseur responsable par courriel, et une entente devra intervenir entre eux;
 - Si des quarts de travail en temps supplémentaire sont disponibles à l'horaire, les employés doivent indiquer leur disponibilité en identifiant la case en jaune. Dans un tel cas, l'employé est considéré avoir accepté. Dans le cas où il y a plus d'un employé ayant signifié leur disponibilité pour le même quart de travail, la méthode habituelle concernant la distribution du temps supplémentaire sera considérée.
3. En tout temps l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à l'entente après l'avoir signifié par écrit à l'autre partie. Cette fin d'entente doit être signifiée au moins quatre (4) semaines avant la date du renouvellement du prochain horaire. Le retour à l'application de la convention collective est alors effectif pour le prochain horaire qui est postérieur aux quatre (4) semaines de préavis de fin de l'entente. Aucun temps supplémentaire ne peut être réclamé à cause du retour à l'application de la convention collective.
 4. Les parties conviennent que la présente entente s'applique uniquement aux régulateurs de trafic (SGAT).
 5. Les parties conviennent que la présente entente fait partie intégrante de la présente convention collective.
 6. Les parties conviennent que la présente entente est faite sans préjudice et ne peut être invoquée à titre de précédent, notamment dans tout arbitrage ultérieure.
 7. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE XXIII

Lettre d'entente relative à l'affichage du poste de chef d'équipe (entretien des terrains) pour la saison hivernale

ENTENTE DE TRANSACTION

ENTRE : Aéroports de Montréal

Ci-après appelés : « L'Employeur »

ET : Syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal (C.S.D.)

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

(Ci-après appelés collectivement « Les parties »)

PRÉAMBULE

ATTENDU que cette entente vise uniquement l'affichage de poste de chef d'équipe « Entretien des terrains » pour la saison hivernale.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente transaction :

2. ADM convient de ce qui suit :

2.1 Lors d'affichage de poste de chef d'équipe « Entretien des terrains » pour la saison hivernale, tous les employés réguliers de l'équipe de l'entretien des terrains du site concerné, quelle que soit leur classe (2, 3 ou 4), seront considérés pour la sélection des candidats dans la mesure où ils posent leur candidature. Advenant qu'il n'y ait aucun employé régulier qui postule ou si aucun employé régulier ayant postulé ne rencontre les exigences requises conformément à l'article 7-1.05 de la convention collective, les employés saisonniers de l'équipe « Entretien des terrains » du site concerné ayant postulé seront alors considérés pour la sélection des candidats.

2.2 Dans la mesure où un employé régulier de la classe 2, 3 ou 4 « Entretien des terrains » s'est porté candidat au moment de l'affichage pour ledit poste (Chef d'équipe), sa candidature sera traitée selon les règles de dotation prévues à l'article 7-1.00 de la présente convention collective et de celles prévues à la présente entente.

Tous les postulants salariés réguliers seront alors rencontrés, indépendamment qu'ils soient de la classe 2, 3 ou 4, en autant qu'ils possèdent préalablement certaines exigences et/ou qualifications nécessaires pour accomplir les tâches de la fonction ne nécessitant pas la tenue d'un examen théorique ou pratique pour être validé. Cette dernière disposition n'empêche pas un employé d'être rencontré en raison de la classe qu'il occupe (2, 3 ou 4).

Dans le cas où les dispositions du paragraphe précédent sont rencontrées par lesdits candidats, ceux-ci seront alors soumis aux examens théoriques et *tests déterminés par l'Employeur*. *L'examen pratique aura lieu seulement si la note de passage de l'examen théorique a été obtenue et que les résultats aux tests déterminés par l'Employeur, le cas échéant, sont positifs.*

- 2.3. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.1 qui précède, dans la mesure où un employé régulier saisonnier s'est porté candidat au moment de l'affichage pour ledit poste (Chef d'équipe), sa candidature sera traitée selon les règles de dotation prévues à l'article 7-1.00 de la présente convention collective et de celles prévues à la présente entente.

Tous les postulants salariés réguliers seront alors rencontrés, indépendamment qu'ils soient de la classe 2, 3 ou 4, en autant qu'il possède préalablement certaines exigences et/ou qualifications requises ne nécessitant pas la tenue d'un examen théorique ou pratique pour être validé. Cette dernière disposition n'empêche pas un employé d'être rencontré en raison de la classe qu'il occupe (2, 3 ou 4).

Dans le cas où les dispositions du paragraphe précédent sont rencontrées par lesdits candidats, ceux-ci seront alors soumis aux examens théoriques et *tests déterminés par l'Employeur*. *L'examen pratique aura lieu seulement si la note de passage de l'examen théorique a été obtenue et que les résultats aux tests déterminés par l'Employeur, le cas échéant, sont positifs.*

3. Les parties conviennent que la présente entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur à la date de sa signature et sera automatiquement reconduite dans la prochaine convention collective.
4. Malgré les dispositions prévues au point 3 qui précède, les parties peuvent avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective concernant l'application et/ou l'interprétation de la présente entente.
5. La présente entente constitue notamment une transaction au sens du *Code civil du Québec* et un règlement aux termes de la convention applicable.
6. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE XXIV

Lettre d'entente relative à l'Interprétation de l'article 8-2.01 f)

PRÉAMBULE

ATTENDU que les parties se sont entendues le 25 septembre 2008 sur l'application de l'article 8-2.01 f) de la présente convention collective relativement à l'affichage des horaires de travail.

ATTENDU que l'application prévue à la présente entente, relativement à l'affichage des horaires (article 8-2.01 f)), se poursuit depuis le 25 septembre 2008 et pour la durée de la convention collective, sous réserve des dispositions prévues à la présente entente, et ce, à compter de la date de la signature de la présente entente.

ATTENDU que la présente entente ne s'applique pas à la section du SGAT et aux employés saisonniers visés à l'article 10.

ATTENDU que la présente entente est non applicable dans le cas où les horaires de travail pour une même section sont identiques pour l'ensemble des employés dans ladite section.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent qu'aux fins d'application de l'article 8-2.01 de la présente convention collective d'appliquer, en date de la signature de la présente entente, les modalités qui suivent :
 - i) L'Employé doit signifier son choix d'horaire sur la grille d'horaire soumise et affichée par l'Employeur, sous réserve des dispositions de l'article 8-2.03 de la présente convention collective, dans les dix (10) jours suivant la date d'affichage de la nouvelle grille d'horaire.
 - ii) Dans le cas où l'Employé n'a pas signifié son choix d'horaire en n'inscrivant pas son nom sur la grille d'horaire affichée ou n'a pas communiqué, en cas d'absence, avec son supérieur pour l'informer de son choix d'horaire dans les délais prévus au paragraphe précédent, l'Employeur, à son choix, lui attribue un horaire. Dans un tel cas, cette décision est irrévocable et sans appel.
 - iii) En fonction des dispositions prévues aux paragraphes i) et ii) qui précèdent l'Employeur procède, dès l'expiration des délais, à la préparation du nouvel horaire de travail en tenant compte des dispositions de l'article 8-2.00 et plus particulièrement de l'application de l'article 8-2.03 de la présente convention collective. Par la suite, il affiche le nouvel horaire de travail et ce, tel que prévu à l'article 8-2.01 f), soit au moins quinze (15) jours civils avant la date de début du nouvel horaire.

3. Les parties conviennent que la présente entente fait partie intégrante de la présente convention collective.
4. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE XXV

Lettre d'entente relative au transfert de l'expertise des employés cols bleus

PRÉAMBULE

ATTENDU QU'Aéroports de Montréal désire offrir aux employés la possibilité, lorsque requise par l'Employeur, d'exploiter leur expertise au sein de différentes organisations et/ou sociétés pour une ou plusieurs périodes à durée déterminée à la réalisation de divers projets requérant cette expertise particulière;

ATTENDU QUE les parties établissent à la présente entente les modalités relatives à la sélection du candidat pour la réalisation d'un projet;

ATTENDU QU'un employé qui s'est porté volontaire et qui a été sélectionné pour exécuter un projet, doit respecter son engagement pour toute la durée dudit projet à moins, de raisons ou circonstances graves justifiées dont la preuve lui incombe;

ATTENDU QUE les parties établissent également à la présente entente, les conditions de travail applicables à un employé sélectionné conformément à la présente, pour la durée de la réalisation d'un projet;

ATTENDU QUE dans la mesure du possible et à des coûts raisonnables ADM priorise l'hébergement de l'employé dans un hôtel en autant que cela n'affecte pas entre autres, les délais d'exécution dudit projet;

ATTENDU QU'ADM convient d'informer avant qu'il ne l'accepte l'employé désigné au projet du type d'hébergement retenu pour son séjour;

ATTENDU QUE la présente entente fait état desdites conditions.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Identification et sélection du candidat.
 - 2.1. ADM identifie les employés qui possèdent les qualifications, l'expertise et l'expérience requise à la réalisation du projet.
 - 2.2. ADM offre aux employés identifiés conformément à l'article qui précède, la possibilité de participer audit projet.
 - 2.3. ADM sélectionne, de la façon détaillée ici-bas, le candidat parmi les employés volontaires identifiés conformément à l'article 2.2:
 - 2.3.1 L'employé volontaire qui possède le moins d'heures compilées à la liste de temps supplémentaire en date de la journée de sélection par ADM.

2.3.2 Advenant que plus d'un employé possède le même nombre d'heures compilées à la liste de temps supplémentaire, ADM sélectionne parmi ceux-ci l'employé possédant le plus l'ancienneté chez Aéroports de Montréal.

2.3.3 L'Employé sélectionné s'engage à effectuer la totalité du projet pour lequel il s'est porté volontaire et a été effectivement sélectionné.

3. Rémunération du temps travaillé

3.1 Pour application du présent article, on entend par temps travaillé, le temps de déplacement compris entre l'endroit de départ désigné et celui de retour désigné, ainsi que le temps travaillé à la réalisation dudit projet.

3.2 L'Employé est rémunéré conformément à la convention collective pour le temps travaillé.

3.3 ADM convient de rembourser à l'employé désigné au projet, les frais d'interurbains jugés raisonnables par ADM et encourus par l'employé lors de son séjour pour communiquer avec sa famille immédiate, sur présentation d'une facture détaillée.

3.4 Une prime d'éloignement de soixante dollars (60\$) par nuit d'hébergement est payée à l'employé. Cette prime s'applique également pour la journée de déplacement lors de son retour si l'heure de l'arrivée de l'employé à l'endroit de retour désigné est à l'extérieur de ses heures quotidiennes de travail normales.

4. L'indemnité de repas prévue à l'article 8-3.08 de la convention collective est applicable le cas échéant.

5. La prime de fin de semaine prévue à l'article 6-3.02 de la convention collective est applicable le cas échéant.

6. La politique de remboursement des notes de frais (no-300.01) en vigueur à la signature de la présente entente s'applique, le cas échéant.

7. Les parties conviennent que les dispositions de la présente entente ne peuvent être invoquées à d'autres fins que pour l'application de cette entente.

ANNEXE XXVI

Lettre d'entente relative au surplus du régime de retraite

PRÉAMBULE

ATTENDU QU'une entente entre les parties a été signée en 2003 et reconduite en 2008 concernant un surplus identifié au régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal selon l'évaluation actuarielle du 31 décembre 1999 lequel était relié aux années de service reconnu avant le 1^{er} août 1992.

ATTENDU QUE depuis la signature de ladite entente signée en 2003 le règlement du Régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal a été modifié pour y inclure les dispositions prévues à ladite entente signée en 2003 à l'exception des dispositions concernant le remboursement possible par ADM d'une somme représentant une portion de la valeur au compte identifié pour un participant visé par les améliorations.

ATTENDU QUE ladite entente signée en 2003 et reconduite en 2008 est devenue caduque à la date du renouvellement de la présente convention collective soit le 25 mars 2015.

ATTENDU QUE les parties sont d'accord de renouveler, dans la présente convention collective, les dispositions qui étaient prévues dans l'entente de 2003 et de 2008 concernant le remboursement possible par ADM d'une somme représentant une portion de la valeur au compte identifiée pour un participant visé par les améliorations.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Dispositions concernant l'utilisation du compte spécial

Afin de répondre aux attentes des participants visés par le surplus, certaines dispositions de la recommandation du comité de retraite concernant l'utilisation du surplus disponible ne peuvent être prévues au règlement du régime de retraite et sont donc convenues ci-dessous.

a) Remboursement

Une portion du compte spécial, soit un montant ne dépassant pas 20 % de celui-ci, pourra être remboursée à l'événement. Le remboursement est payable par Aéroports de Montréal, à même son budget d'opération, au même moment où la prestation du Régime de retraite est versée ou commence à être versée au participant ou à son bénéficiaire, selon le cas.

À la date de cessation de sa participation pour une raison autre que le décès, le participant pourra à son choix décider du montant du remboursement jusqu'au montant maximum de 20% du compte spécial. Ce remboursement

sera effectué en un montant forfaitaire, après que les taxes appropriées auront été prélevées. Si le participant décide de ne pas se prévaloir du remboursement maximal auquel il a droit, le solde du compte spécial ainsi non utilisé servira, sous réserves des limites permises par les législations applicables, à augmenter la rente du participant dans le Régime de retraite selon les mêmes modalités décrites au règlement du régime pour l'amélioration de la rente pourvue par le montant que représente 80% du compte spécial.

Advenant que le participant décède avant sa cessation de service ou sa retraite, ses ayants cause recevront en un montant forfaitaire, après déduction des taxes appropriées, la valeur maximale du remboursement permis, soit le montant que représente 20% du compte spécial du participant.

b) Solde du compte spécial

Si la valeur totale de la rente additionnelle et du remboursement, s'il y a lieu, du montant que représente au maximum 20% du compte spécial est inférieure au montant du compte spécial du participant à la date de l'évènement, Aéroports de Montréal paiera le solde du compte spécial. Ce paiement sera effectué à même son budget d'opération, au même moment où la prestation du Régime de retraite est versée ou commence à être versée au participant ou à son bénéficiaire, selon le cas.

Le paiement sera égal à la différence entre, d'une part, le montant du compte spécial et, d'autre part, la valeur totale de la rente additionnelle et s'il y a lieu, du remboursement. Ce montant est versé à l'évènement au participant ou en cas de décès, à ses ayants cause.

2. La présente entente fait partie intégrante de la présente convention collective.
3. La présente entente constitue notamment une transaction au sens du Code civil du Québec et un règlement aux termes de la convention collective.
4. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE XXVII

Lettre d'entente

ENTRE

AÉROPORTS DE MONTRÉAL

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DES AÉROPORTS DE MONTRÉAL (CSD)

Objet : Projet Pilote – Horaire 12 heures

PRÉAMBULE

ATTENDU que les discussions entre l'Employeur et le Syndicat lors des négociations collectives;

ATTENDU que les parties désirent préserver de bonnes relations de travail;

ATTENDU qu'en conséquence, les parties acceptent, sous réserve d'une entente à intervenir entre elles relativement aux conditions de travail et balises entourant des horaires de douze (12) heures, de mettre à l'essai des horaires de douze (12) heures pour la saison hivernale 2015-2016, pour les employés réguliers et les employés saisonniers.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Dans les cent-vingt (120) jours de la signature de la convention collective et dans le but d'amorcer des discussions pouvant mener éventuellement à une entente entre les parties, l'Employeur soumet au Syndicat une proposition de projet pilote tenant compte, entres autres, des conditions de travail et balises suivantes :
 - a) Le projet s'applique seulement pour le site de Dorval;
 - b) Les horaires s'appliquent seulement pour la saison hivernale;
 - c) Les horaires s'appliquent seulement aux employés affectés au déneigement.
3. Au terme de la saison hivernale 2015-2016, si les parties estiment l'expérience concluante, un bilan est alors dressé et le cas échéant les ajustements jugés

nécessaires sont adoptés en vue d'en faire des horaires, additionnels aux horaires actuels ou potentiels, établis selon la convention collective.

4. Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la présente convention collective demeure inchangée.

ANNEXE XXVIII

Lettre d'entente relative à l'attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction opérateur d'équipements lourds et légers saisonniers des sites de Dorval et de Mirabel

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une entente le 21 décembre 2011 dans le but de mettre fin à tout litige relatif à l'attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction opérateur d'équipement légers et/ou lourds réguliers versus l'attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction opérateur d'équipement légers et/ou lourds réguliers saisonniers pour les sites de Dorval et de Mirabel et de confirmer la pratique existante à cet effet, en y ajoutant une nouvelle modalité spécifique d'application;

ATTENDU QUE ladite entente signée le 21 décembre 2011 est devenue caduque à la date du renouvellement de la présente convention collective soit le 12 mars 2015;

ATTENDU QUE les parties sont d'accord de renouveler, dans la présente convention collective, ladite entente signée le 21 décembre 2011 sous réserve d'y apporter certaines adaptations et modifications;

ATTENDU que la présente entente constate les termes et conditions de ladite entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La pratique actuelle concernant l'attribution du temps supplémentaire aux employés de la fonction opérateur d'équipements lourds et/ou légers saisonniers versus les employés de la fonction opérateur d'équipements lourds et/ou légers réguliers est maintenue, confirmée et acceptée par les parties, notamment en ce qui a trait à l'existence de deux (2) listes de distribution du temps supplémentaire, avec la seule nouvelle modalité suivante qui s'applique à la signature de la présente entente :
 - Lorsque l'Employeur juge nécessaire d'offrir du travail en temps supplémentaire à tous les employés de la fonction d'équipement lourds et/ou légers saisonniers qui sont déjà sur place afin qu'ils demeurent au travail pour effectuer du surtemps, l'Employeur s'engage alors à offrir aussi aux employés de la fonction d'opérateur d'équipements lourds et/ou légers réguliers de demeurer sur place pour effectuer le travail requis en temps supplémentaire.
 - La fin de semaine, lorsque l'Employeur juge nécessaire d'offrir du travail à tous les employés de la fonction équipements lourds et/ou légers saisonnier, l'Employeur s'engage, si les besoins opérationnels le justifient, à offrir aussi

aux employés de la fonction équipements lourds et/ou légers régulier d'effectuer le travail requis en temps supplémentaire.

3. La présente entente fait, entre autres, partie intégrante de la convention collective et constitue notamment une transaction au sens du Code civil du Québec et est un règlement aux termes de ladite convention collective.
4. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE XXIX

Lettre d'entente

ENTRE AÉROPORTS DE MONTRÉAL

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DES AÉROPORTS DE MONTRÉAL (CSD)

Objet : Projet Pilote – Échange de deux (2) semaines entre employés saisonniers

PRÉAMBULE

Attendu que les représentations faites par le Syndicat lors des négociations collectives;

Attendu qu'ADM poursuit l'objectif de devenir un employeur de choix;

Attendu qu'ADM désire préserver de bonnes relations de travail;

Attendu qu'en conséquence, ADM accepte de mettre à l'essai un programme d'échange de deux (2) semaines de travail, par période hivernale de travail, pour les employés saisonniers admissibles;

Attendu que le Syndicat reconnaît qu'il ne s'agit pas d'une pratique courante et accepte que cette expérience se traduise d'abord par un projet pilote d'une durée déterminée d'une saison hivernale de travail et qui est mis en place à compter du premier envoi du formulaire prescrit pour le rappel annuel conformément à 10-3.01 qui suit immédiatement la signature de la convention collective, dans la mesure où la présente convention collective est signée au moins soixante (60) jours avant ce moment. À défaut, le projet pilote est mis en place lors de la prochaine saison hivernale.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur soumet au Syndicat une proposition de projet pilote tenant compte, entres autres, des balises suivantes :
 - L'employé saisonnier qui désire soustraire ou ajouter deux (2) semaines de travail à sa période hivernale normale de dix-huit (18) semaines, doit, pour y être admissible, en faire la demande à l'Employeur, par écrit par le biais du formulaire prescrit, lors du rappel annuel, le tout conformément à 10-3.01;
 - Ladite soustraction ou ledit ajout doit être observé en début de période hivernale de travail, soit en débutant plus tôt ou plus tard sa période ou, à la

fin de la saison, en terminant plus tôt ou plus tard sa période, le tout, selon les besoins opérationnels;

- Pour qu'un tel employé puisse se voir accorder le droit de soustraire deux (2) semaines de travail à sa période hivernale, il doit obligatoirement y avoir un autre employé saisonnier admissible, du même site, de la même fonction et qui soit d'une expérience équivalente, qui ait fait une même demande conformément à l'article qui précède, pour, ajouter deux (2) semaines à sa période hivernale de travail;
- S'il y a plus d'un employé désirant bénéficier d'un tel échange, c'est celui répondant aux critères ci-haut mentionnés et justifiant d'une plus grande ancienneté qui l'obtient;
- Tout employé qui se prévaut du droit d'échanger ainsi deux (2) semaines de travail est lié par cet échange, après le moment où il en fait la demande par écrit et que cette dernière a été acceptée et que ledit échange a été confirmé par l'Employeur, également par écrit, aux deux (2) employés admissibles, le tout conformément à 10-3.01;
- Les dispositions de la convention collective sont ajustées, et les adaptations nécessaires sont apportées aux conditions de travail desdits employés, de manière à tenir compte de la soustraction ou l'ajout de deux (2) semaines de travail à la période hivernale desdits employés.
 - Afin d'illustrer le paragraphe qui précède, l'article 10-2.04 de la convention collective doit être adapté de la façon suivante pour un employé à qui deux (2) semaines de travail sont soustraites :

10-204 Banque d'heures

Signifie une banque d'heures de six cents quarante (640) heures de travail.

3. Au terme de la saison hivernale où le projet pilote aura été appliqué, un bilan est dressé, et le cas échéant les ajustements jugés nécessaires sont adoptés en vue d'en faire un programme régulier soumis aux dispositions de la convention collective.
4. Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la présente convention collective demeure inchangée.

ANNEXE XXX

Lettre d'entente relative à 6-3.05 – Chef d'équipe

Malgré l'article 6-3.05 de la convention collective, les employés assumant régulièrement la responsabilité de chef d'équipe au 31 mars 2013, et recevant toujours en date de la signature de la présente entente la prime de chef d'équipe prévue à l'article 6-3.04, voient ladite prime intégrée à leur salaire. Cette entente n'est applicable qu'aux employés dont le nom figure à la présente entente et qui continuent d'assumer régulièrement cette responsabilité. Ce traitement de la prime ne peut, d'aucune façon, être appliqué à qui que ce soit d'autre, y incluant les nouveaux chefs d'équipes ou ceux qui l'assument de temps à autre.

Liste des employés :

P. Mongeau
M. Dumouchel
P. Marsan
E. Clément
S. Jodoin
S. Fauteux
E. Lalonde
D. Landry
S. Champagne
P. Lebeau

ANNEXE XXXI

Lettre d'entente – Monsieur Vinet et Monsieur Rolland

ENTRE : Aéroports de Montréal

Ci-après : « ADM »

ET : Syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal (C.S.D)

Ci-après : « le Syndicat »

(Ci-après collectivement appelée : « Les parties »)

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE la lettre d'entente relative à l'article 6-3.05 prévoit, selon certains paramètres qui y sont prévus, une protection pour les employés détenant la responsabilité de chef d'équipe au 31 mars 2013;

ATTENDU QUE Monsieur Denis Vinet et Stéphane Rolland ont détenu cette responsabilité de chef d'équipe chez ADM, mais que depuis ils se l'ont vu retirer;

ATTENDU QUE Monsieur Vinet et Monsieur Rolland ont tous deux déposé des griefs, soit les griefs numéros 12-YUL-20, 14-YUL-13 et 14-YUL-02 contestant la décision de l'employeur relativement au retrait de leur responsabilité de chef d'équipe;

ATTENDU QUE la procédure de grief était en cours et qu'une décision, le cas échéant, ne pouvait être rendue avant la fin du processus de renouvellement de la présente convention collective;

ATTENDU QUE le Syndicat a exprimé son désir d'ajouter ces deux (2) employés à la lettre d'entente relative à 6-3.05, advenant une décision d'un arbitre qui leur serait favorable et que les circonstances alors prévalant permettent de leur accorder une telle responsabilité;

ATTENDU QUE dans le but de faciliter le règlement de la présente convention collective, l'Employeur a accepté qu'un tel ajout puisse s'opérer mais aux conditions précisées à la présente entente;

ATTENDU QUE la présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra jamais être invoquée à titre de précédent.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Advenant la décision d'un arbitre dans le dossier grief no. 12-YUL-20 à l'effet que Monsieur Stéphane Rolland s'est vu retirer, en violation de la convention collective, sa responsabilité de chef d'équipe par l'Employeur et que ce dernier pourrait détenir à nouveau, suite à une telle décision et compte tenu des

circonstances prévalant alors, ladite responsabilité de chef d'équipe, son nom serait alors ajouté à la liste prévue à la lettre d'entente relative à 6-3.05.

3. Advenant la décision d'un arbitre dans le dossier des griefs nos. 14-YUL-02 et 14-YUL-03 à l'effet que Monsieur Denis Vinet aurait dû, selon la convention collective, se voir octroyer la responsabilité de chef d'équipe suite à la procédure de dotation du poste 2013-D-48, et que ce dernier pourrait détenir à nouveau, suite à une telle décision et compte tenu des circonstances prévalant alors, cette responsabilité de chef d'équipe, son nom serait alors ajouté à la liste prévue à la lettre d'entente relative à 6-3.05.
4. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE XXXII

Lettre d'entente formation stagiaire – régulateur de trafic

ENTRE : Aéroports de Montréal

Ci-après appelé : L'Employeur

ET : Le syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal (C.S.D.)

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

(Ci-après collectivement appelées : « Les parties »)

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les fonctions rattachées au poste de régulateur de trafic sont exclusives à l'exploitation aéroportuaire;

ATTENDU QUE l'Employeur a développé un programme de formation théorique et pratique d'une durée de quarante-six (46) semaines lequel prévoit un maximum de six (6) semaines de formation théorique dans le but de répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise;

ATTENDU QUE l'Employeur veut constituer une banque de candidats pour répondre aux besoins actuels et éventuels de personnel qualifié à la Section de gestion de l'aire de trafic (SGAT) et suivant les dispositions de la convention collective (article 7-0.00) convient d'accorder la priorité aux employés de l'interne, c'est-à-dire les employés de l'unité de Négociation représenté par le Syndicat visés par la présente entente;

ATTENDU QUE l'Employeur veut introduire à la convention collective les principes de rémunération et de dotation pour les candidats qui postulent à titre de stagiaire afin de se qualifier pour obtenir un éventuel poste de régulateur de trafic, ainsi que la façon de combler un poste par le biais de la banque de candidats;

ATTENDU QUE l'expression « candidat de l'interne » désigne tout employé syndiqué (toutes les unités syndicales) et non syndiqué qui occupe un poste à durée indéterminée ou déterminée chez Aéroports de Montréal, l'expression « candidat » désigne toute personne de l'interne ou de l'externe;

ATTENDU QUE le terme « stagiaire » désigne un employé en période de formation en vue de se qualifier pour obtenir un poste de régulateur de trafic.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Lorsque l'Employeur souhaite embaucher des stagiaires en vue de combler un éventuel poste de régulateur de trafic, l'Employeur affiche et comble le poste conformément aux dispositions de la convention collective.
3. Un candidat de l'interne qui est sélectionné à titre de stagiaire – régulateur de trafic verra son salaire maintenu pour la durée de la formation théorique et pratique (46 semaines).
4. Un candidat de l'externe qui est sélectionné à titre de stagiaire – régulateur de trafic se verra offrir un salaire représentant cinquante pour cent (50%) du premier échelon de la classe 7 pour le nombre de semaines passées en formation théorique, étant entendu que la durée ne peut être supérieure à six (6) semaines et soixante-quinze pour cent (75%) du premier échelon de la classe 7 pour le nombre de semaines passées en formation pratique. De plus, il bénéficie que des clauses de la convention collective relatives aux jours chômés et payés après trente (30) jours de son premier jour de formation et au droit de grief sur les clauses dont il bénéficie ainsi que des dispositions prévues à la présente entente.
5. Les candidats retenus devront s'être qualifiés aux termes de la formation théorique et pratique pour être embauchés à titre de régulateur de trafic.
6. Dans le cas où un candidat ne réussit pas la formation théorique et/ou pratique, l'Employeur ne permet pas de reprise et la candidature est automatiquement rejetée. Dans un tel cas, le candidat de l'interne retourne immédiatement occuper les fonctions de son poste d'attache. Le candidat de l'externe, quant à lui, est congédié sans que lui ou le Syndicat puisse avoir recours à la procédure de grief.
7. Il est entendu que l'Employeur n'a aucune obligation de nommer le candidat qui est qualifié aux termes de la formation théorique et pratique si aucun poste n'est disponible au moment de sa qualification. Dans une telle éventualité, un candidat de l'interne retournera occuper les fonctions de son poste d'attache jusqu'à ce qu'un besoin d'effectifs dans la fonction de régulateur de trafic survienne. Un candidat de l'externe, quant à lui, est mis à pied auquel cas, les dispositions de l'article 10 qui suit s'appliquent.
8. Lorsqu'un poste de régulateur de trafic doit être comblé, l'Employeur comble ce poste de la manière suivante :
 - a. Il offre le poste par ordre d'ancienneté d'abord aux employés de l'unité de négociation représenté par le Syndicat visés par la présente entente;
 - b. Ensuite, il offre le poste aux autres employés de l'interne et aux candidats de l'externe qui se sont qualifiés aux termes de la formation théorique et pratique.

9. Lorsque l'Employeur comble un poste de régulateur de trafic, par un candidat de l'interne, ce dernier débute alors sa période de familiarisation selon les dispositions de l'article 7-1.06 de la convention collective à compter du jour où il entre en fonction à titre de régulateur de trafic.

Lorsque l'Employeur comble un poste de régulateur de trafic par un candidat de l'externe, ce dernier débute alors sa période de probation (art. 1-3.13) à compter du moment où il entre en fonction à titre de régulateur de trafic.

10. Pendant une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date à laquelle un candidat s'est vu confirmer par l'Employeur sa qualification, ce dernier demeure éligible à être appelé pour combler un éventuel poste de régulateur.
11. La présente entente vise uniquement à établir les principes de dotation et de rémunération pour les candidats sélectionnés à titre de stagiaires ainsi que la façon de combler un poste de régulateur de trafic par le biais de la banque de candidats. En conséquence, il est entendu entre les parties que la présente entente ne saurait constituer un précédent autre que celui visé par la présente entente.
12. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.
13. Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

ANNEXE XXXIII

Liste des lettres d'ententes conventionnées, mais non annexées

Les lettres d'ententes indiquées ci-dessous font partie intégrante de la présente convention collective comme si elles y apparaissaient et avaient été signées à nouveau en date de la signature de la présente.

Objet/sujet	Date de signature
Transaction d'entente relative à l'interprétation des droits acquis (vacances des employés embauchés avant le 6 avril 1995)	9 août 2007
Entente relative au salaire de Monsieur Arsenault et de Monsieur Fournier	29 mai 2008
Entente relative à la rotation de la responsabilité de chef d'équipe dans le groupe des électromécaniciens YUL	20 décembre 2012
Lettre d'entente relative aux horaires de travail de la section « électrique bâtiment/air » du site de Mirabel	Mai 2008
Mouvement de personnels et autres considérations - abolition de poste site de Mirabel	16 avril 2015
Entente globale de griefs 2015	22 septembre 2015
Lettre d'entente assignation à un autre site – situation de formation	23 février 2016
Lettre d'entente – congé compensatoire	23 octobre 2016
Lettre d'entente – journalier temporaire	28 octobre 2016
Mise en place d'un programme de formation et de qualifications professionnelle permettant d'exercer la fonction d'électromécanicien	8 février 2016
Entente Polyvalence	13 février 2017
Entente prime de fin de semaine – rappel au travail 8-3.04 a)	17 mars 2017
Lettre d'entente – processus de sélection opérateur	Novembre 2017
Lettre d'interprétation articles relatifs aux horaires de travail	9 novembre 2018
Lettre d'entente polyvalence zone bâtiment	29 mars 2019

Lettres d'entente renouvelées, mais n'apparaissant pas à la convention collective :

Lettre d'entente Jean-François Brossoit, 7 mai 2018

Lettre d'entente Claude Gauthier, 23 août 2018

Lettre d'entente Fabienne Saint-Pierre, 17 avril 2020

Lettre d'entente Fanny Bédard, 7 février 2020

Annexe XXXIV

8-5.00 Vêtements, uniformes et outils

Les parties ont convenu de modifier temporairement ces clauses pour les années 2020 et 2021, étant entendu entre les parties qu'en 2022 ces modifications temporaires cessent d'avoir effet. Ainsi, pour les années 2020 et 2021, les articles 8-5.01 et 8-5.02 se liront comme suit :

8-5.01 L'Employeur fournit gratuitement à tout employé régulier et à tout employé à temps partiel ayant complété sa période de probation sous réserve des dispositions de l'article 2-1.01 e):

- Une (1) paire de chaussures ou de bottes de sécurité, jusqu'à un maximum de cent trente dollars (130,00 \$) plus taxes sur présentation d'un reçu;
- **Deux (2) pantalons au choix de l'employé;**
- **Deux (2) chemises, ou polos, ou une combinaison des deux au choix de l'employé;**

Pour les peintres, l'Employeur permet les pantalons, chemises et polos de couleur blanche. Toutefois, l'employé doit choisir au moins un ensemble (pantalon et chemise ou polo) de couleur régulière.

Lorsque l'Employeur fournit des vêtements, l'employé est tenu de les porter selon le code vestimentaire établi par l'Employeur.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne fournit aucun vêtement aux régulateurs de trafic et techniciens DAO. Toutefois, les techniciens DAO ont droit uniquement au coupe-vent, au manteau et aux bottes ou chaussures de sécurité.

Sauf si autrement spécifié, ces vêtements sont fournis au minimum une (1) fois par année ou au besoin sur présentation des vêtements usés le cas échéant, **ce qui inclus également les vêtements qui ne sont pas fournis en 2020 et 2021 soit la ceinture de cuir, le manteau d'hiver, le coupe-vent et la veste polaire.**

Le salarié qui complète sa probation après la signature de la présente convention collective se voit remettre, au terme de celle-ci, tous les vêtements énumérés à l'article 8-5.01 de la convention collective sans tenir compte des modifications temporaires qui précèdent.

8-5.02 L'Employeur fournit gratuitement à tout employé saisonnier ayant complété sa période de probation:

- Une (1) paire de chaussures ou de bottes de sécurité, aux deux (2) saisons jusqu'à un maximum de cent trente dollars (130,00 \$) plus taxes sur présentation d'un reçu;
- **Un (1) pantalon** au choix de l'employé;
- **Une (1) chemise ou un polo** au choix de l'employé;

Les vêtements doivent être remis aux salariés saisonniers avant la fin de la saison hivernale.

Lorsque l'Employeur fournit des vêtements, l'employé est tenu de les porter selon le code vestimentaire établi par l'Employeur.

Sauf si autrement spécifié, ces vêtements sont fournis au minimum une (1) fois par saison ou au besoin sur présentation des vêtements usés le cas échéant, **ce qui inclus également les vêtements qui ne sont pas fournis en 2020 et en 2021 soit la ceinture de cuir, le manteau d'hiver, le coupe-vent et la veste polaire.**

Le salarié qui complète sa probation après la signature de la présente convention collective se voit remettre, au terme de celle-ci, tous les vêtements énumérés à l'article 8-5.01 de la convention collective sans tenir compte des modifications temporaires qui précède.

NOTES

[illegible]

NOTES

[illegible]