



**Convention  
entre  
Aéroports de Montréal  
et  
l'Alliance de la Fonction publique  
du Canada**



**Unité des Employés administratifs,  
Professionnels et du Soutien administratif**

**2013 - 2019**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	
Objet et portée de la convention .....	7
<b>ARTICLE 2</b>	
Interprétation et définitions .....	7
<b>ARTICLE 3</b>	
Champ d'application .....	11
<b>ARTICLE 4</b>	
Droits et responsabilités de la direction.....	11
<b>ARTICLE 5</b>	
Reconnaissance syndicale.....	11
<b>ARTICLE 6</b>	
Travail au sein de l'unité de négociation .....	12
<b>ARTICLE 7</b>	
Précompte des cotisations .....	12
<b>ARTICLE 8</b>	
Information .....	13
<b>ARTICLE 9</b>	
Représentants des employés.....	14
<b>ARTICLE 10</b>	
Utilisation des locaux de l'employeur .....	14
<b>ARTICLE 11</b>	
Grève ou "lock-out" .....	15
<b>ARTICLE 12</b>	
Participation politique .....	15
<b>ARTICLE 13</b>	
Élimination de la discrimination .....	15
<b>ARTICLE 14</b>	
Harcèlement.....	15
<b>ARTICLE 15</b>	
Congés - Généralités .....	16
<b>ARTICLE 16</b>	
Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance ou pour d'autres activités autorisées par la partie I du Code canadien du travail .....	17
<b>ARTICLE 17</b>	
Congé d'étude non payé et congé de perfectionnement professionnel payé .....	18

<b>ARTICLE 18</b>	
Congés annuels .....	19
<b>ARTICLE 19</b>	
Congé de maladie .....	21
<b>ARTICLE 20</b>	
Autres congés payés ou non payés .....	22
<b>ARTICLE 21</b>	
Jours fériés désignés payés.....	31
<b>ARTICLE 22</b>	
Durée du travail .....	33
<b>ARTICLE 23</b>	
Heures supplémentaires .....	41
<b>ARTICLE 24</b>	
Indemnité de rappel au travail .....	43
<b>ARTICLE 25</b>	
Indemnité de disponibilité.....	43
<b>ARTICLE 26</b>	
Primes de postes .....	44
<b>ARTICLE 27</b>	
Administration des salaires .....	45
<b>ARTICLE 28</b>	
Règles de supplantation.....	47
<b>ARTICLE 29</b>	
Cotisations professionnelles.....	51
<b>ARTICLE 30</b>	
Énoncé des fonctions .....	52
<b>ARTICLE 31</b>	
Mesures disciplinaires.....	52
<b>ARTICLE 32</b>	
Évaluation de l'employé .....	53
<b>ARTICLE 33</b>	
Droits d'ancienneté.....	54
<b>ARTICLE 34</b>	
Dotation en personnel .....	56
<b>ARTICLE 35</b>	
Régime de soins de santé et d'avantages .....	58

<b>ARTICLE 36</b>	
Procédure de règlement des griefs .....	59
<b>ARTICLE 37</b>	
Employé à temps partiel.....	62
<b>ARTICLE 38</b>	
Changements technologiques.....	64
<b>ARTICLE 39</b>	
Santé et sécurité .....	66
<b>ARTICLE 40</b>	
Comité de relations patronales-syndicales.....	68
<b>ARTICLE 41</b>	
Régime de retraite.....	68
<b>ARTICLE 42</b>	
Stationnement .....	68
<b>ARTICLE 43</b>	
Déplacement .....	69
<b>ARTICLE 44</b>	
Sous-traitance .....	69
<b>ARTICLE 45</b>	
Modification de la convention .....	71
<b>ARTICLE 46</b>	
Durée et rétroactivité .....	71
<b>ANNEXE A - 1</b>	
Classification des fonctions et salaires.....	75
<b>ANNEXE A-2</b>	
Classification des fonctions et salaires – Employés professionnels.....	79
<b>ANNEXE A-3</b>	
Préposé à l'accueil sur appel et temps partiel.....	84
<b>ANNEXE B</b>	
Lettre d'entente no 1 .....	86
<b>ANNEXE C</b>	
Plan d'évaluation des fonctions.....	89
<b>ANNEXE D</b>	
Formulaire de contrôle de libération syndicale.....	92
<b>ANNEXE E</b>	
Comité de griefs .....	93

**LETTRES D'ENTENTE**

Lettre d'entente no 2 .....99  
Lettre d'entente no 3 ..... 101  
Lettre d'entente no 4 ..... 104  
Lettre d'entente no 5 ..... 105  
Lettre d'entente no 6 ..... 106  
Lettre d'entente no. 7 ..... 107  
Lettre d'entente no. 8 ..... 109  
Lettre d'entente no 9 ..... 111  
Lettre d'entente no. 10 ..... 112  
Lettre d'entente no. 11 ..... 113

## PRÉAMBULE

La présente convention collective s'applique aux employés visés par la présente unité d'accréditation, sous réserve des articles spécifiquement identifiés par la lettre P qui eux se substituent à l'article correspondant de la convention collective pour tous les employés membres de l'unité d'accréditation occupant une fonction déterminée à l'annexe A-2 de la présente convention collective. Conséquemment, lesdits articles précédés de la lettre P s'appliquent, sans substitution possible, aux employés occupant une fonction énumérée à l'annexe A-2 de la présente convention collective et ce, malgré les articles généraux de la convention collective traitant d'un même sujet et/ou conditions.

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les parties reconnaissent les principes généraux suivants qui guident les paramètres établis de la présente convention collective, plus particulièrement en ce qui à trait à la reconnaissance et à l'établissement des conditions particulières spécifiques aux employés occupant une fonction énumérée à l'annexe A-2 de la convention collective :

En vue d'atteindre les meilleurs résultats globaux, les parties favorisent un climat de travail chez les professionnels qui encourage l'initiative, l'expérimentation, l'apport de nouvelles idées et la créativité;

Les parties reconnaissent et favorisent également chez les professionnels, une culture de polyvalence et d'amélioration continue. Elles acceptent également que ceux-ci soient semi autonomes et même complètement autonomes et qu'ils exercent leurs activités dans un environnement de travail flexible et décloisonné;

Enfin, les parties acceptent que cette semi autonomie ou autonomie complète entraîne que les professionnels puissent être appelés à gérer eux-mêmes leur temps de travail et qu'en conséquence leurs prestations de travail soient évaluées et leur rémunération globale fixée notamment en fonction d'atteintes d'objectifs et/ou de résultats.

## **ARTICLE 1**

### **OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employés et l'Alliance, d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective, de faciliter la solution des problèmes qui peuvent survenir de temps en temps et d'assurer la coopération nécessaire au développement et au bon fonctionnement des affaires de l'entreprise.

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

- 2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :
- a) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada ;
  - b) « unité de négociation » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie des groupes décrits à l'article 5;
  - c) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Au cours de ces congés, l'employé reçoit son taux de rémunération courant ;
  - d) « service continu » désigne la durée ininterrompue de service à l'emploi de ADM. Le service continu acquis au sein de la fonction publique au 31 juillet 1992 est reconnu par ADM. Une interruption de service de cinq (5) jours ou moins ne représente pas une interruption du service continu ;
  - e) « jour de repos » désigne, par rapport à un employé à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission ;
  - f) « employé » désigne toute personne membre de l'unité de négociation qui occupe une des fonctions énumérées à l'annexe A-1 :
    - i) « employé en probation » désigne l'employé nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période de probation. La période de probation est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés s'il occupe une fonction de la classe 1 à 4 et de cent cinquante (150) jours travaillés s'il occupe une fonction de la classe 5 à 12. L'employé en probation bénéficie des droits et avantages prévus à la

convention collective, sauf le droit de grief en cas de renvoi.

ii) « employé à durée indéterminée » désigne l'employé embauché pour une durée indéterminée et qui a complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés s'il occupe une fonction de la classe 1 à 4 et de cent cinquante (150) jours travaillés s'il occupe une fonction de la classe 5 à 12.

Cependant, l'admissibilité au régime de retraite et au régime d'assurance collective est effective après une période de six (6) mois de service continu.

iii) « employé à durée déterminée » désigne l'employé embauché pour combler toute absence d'un employé prévue à la convention collective.

« employé à durée déterminée » désigne également l'employé embauché pour parer à un surcroît de travail pour une période ou des périodes successives ne dépassant pas six (6) mois. L'entente avec le syndicat local est nécessaire pour une période ou des périodes d'emploi successives d'une durée totale de plus de six (6) mois.

L'employé à durée déterminée bénéficie des droits et avantages de la convention collective lorsqu'il a complété une période de service continue de cent vingt (120) jours travaillés, à l'exception des dispositions de préavis, des indemnités de départ, de supplantation, de changements technologiques tel que prévu à la convention collective ;

P- f) « employé » désigne toute personne membre de l'unité de négociation qui occupe une des fonctions énumérées à l'annexe A-2

i) « employé en probation » désigne l'employé nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période de probation. La période de probation est de cent cinquante (150) jours travaillés. L'employé en probation bénéficie des droits et avantages prévus à la convention collective, sauf le droit de grief en cas de renvoi.

ii) « employé à durée indéterminée » désigne l'employé embauché pour une durée indéterminée et qui a complété sa période de probation de cent cinquante (150) jours travaillés.

Cependant, l'admissibilité au régime de retraite et au régime d'assurance collective est effective après une période de six (6) mois de service continu.



- iii) « employé à durée déterminée » désigne l'employé embauché pour combler toute absence d'un employé prévue à la convention collective.
- « employé à durée déterminée » désigne également l'employé embauché pour parer à un surcroît de travail pour une période ou des périodes successives ne dépassant pas douze (12) mois. L'entente avec le syndicat local est nécessaire pour une période ou des périodes d'emploi successives d'une durée totale de plus de douze (12) mois.
- L'employé à durée déterminée bénéficie des droits et avantages de la convention collective lorsqu'il a complété une période de service continue de cent vingt (120) jours travaillés, à l'exception des dispositions de préavis, des indemnités de départ, de supplantation, de changements technologiques tel que prévu à la convention collective ;
- g) « Employeur » désigne Aéroports de Montréal ou l'un de ses représentants ;
- h) « jour férié » désigne :
- i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention ;
  - ii) cependant, lorsque l'horaire d'un employé ne commence ni ne finit le même jour, l'employé est considéré avoir effectué intégralement ses heures de travail :
    - a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
    - b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là ;
- i) « mise à pied » désigne la cessation d'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou par suite de l'abolition d'une fonction ;
- j) « conjoint » est interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait ». Il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un employé a cohabité avec une personne et l'a présenté publiquement comme son conjoint et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint ;
- k) « heures supplémentaires » désigne :
- i) dans le cas d'un employé à temps plein, les heures de travail effectuées à la demande de l'Employeur en sus de son horaire normal de travail dont, entre autres, le travail effectué les jours de repos et les jours désignés fériés ;

- ii) dans le cas d'un employé à temps partiel, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail d'un employé à temps plein prévue dans la convention, mais ne prévoit pas les heures effectuées un jour férié ;
- l) « site » désigne l'Aéroport Montréal-Trudeau, incluant l'Aéroport de Mirabel, ou le siège social de Aéroports de Montréal ;
- m) « mutation » désigne la nomination d'un employé d'une fonction à une autre fonction dont la classification est de niveau égal ;
- n) « promotion » désigne la nomination d'un employé d'une fonction à une autre fonction dont la classification est de niveau supérieur ;
- o) « rétrogradation » désigne la nomination d'un employé d'une fonction à une autre fonction dont la classification est de niveau inférieur ;
- p) « semaine » désigne une période de sept jours consécutifs commençant à 00 h 00 le dimanche matin et terminant à 24 h 00 le samedi suivant ;
- q) « jour » désigne :
  - i) jour de calendrier ;
  - ii) désigne également une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 00 ;
- r) « catégorie occupationnelle » désigne un groupe de fonctions comportant des tâches et responsabilités semblables ou étroitement apparentées qui demandent, pour être exercées, certaines connaissances, qualifications, exigences et capacités ;  
 « fonction » désigne un regroupement de tâches et de responsabilités (la liste des fonctions est présentée à l'annexe A-1 et à l'annexe A-2);  
 « poste » désigne une fonction particulière assignée à une personne. Une fonction peut être occupée par plusieurs personnes et il y a autant de postes que de personnes au sein de l'entreprise ;  
 « description de fonction » désigne un énoncé des tâches et responsabilités contenues dans une fonction complétée par le profil de qualifications et les exigences requises des titulaires.

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

- a) si elles sont définies dans le Code canadien du travail ont le même sens que celui qui leur est donné dans ce Code ; et,

- b) si elles sont définies dans la Loi d'interprétation, mais non dans le Code canadien du travail, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.
- 2.03 Lorsque le genre masculin est utilisé, il est considéré comme comprenant le genre féminin, à moins d'indications contraires ou si le texte le sous-entend.

### **ARTICLE 3**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01 L'Alliance, l'Employeur et les employés s'engagent à respecter les dispositions de la présente convention.
- 3.02 Le libellé français de la présente convention constitue le texte officiel.

### **ARTICLE 4**

#### **DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

- 4.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans l'administration de Aéroports de Montréal.
- 4.02 Les responsabilités énoncées dans le présent article, ou qui sont autrement retenues par la direction, sont exercées en conformité avec les autres dispositions de la présente convention, d'une façon juste et raisonnable.
- 4.03 Dans l'exercice de son travail habituel effectué de bonne foi, un employé peut être poursuivi civilement pour des événements ayant causé un dommage corporel ou matériel à une tierce personne, dans ce cas l'Employeur prend fait et cause pour l'employé agissant pour son compte.
- 4.04 L'Alliance apporte sa contribution au bon fonctionnement de l'Entreprise.

### **ARTICLE 5**

#### **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 5.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés visés dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations du travail en date du 16 mars 1993.
- 5.02 Employé à temps partiel et employé à durée déterminée :  
Plus précisément, l'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés à temps partiel et à durée déterminée qui travaillent à une fonction de l'unité de négociation mentionnée au paragraphe 5.01 ci-dessus.
- 5.03 Les étudiants

L'employé, embauché pour la saison estivale à titre d'étudiant qui démontre par écrit à la satisfaction de l'Employeur qu'il retourne aux études est exclu de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 6**

### **TRAVAIL AU SEIN DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- 6.01 a) i) Sauf dans des cas de formation, d'expérimentation, d'urgence ou d'absence de courte durée, les employés qui ne sont pas visés par les dispositions de la présente convention collective n'accompliront pas les fonctions normalement attribuées aux employés visés par la présente convention.
- ii) En cas d'absence de personnel ou de poste vacant, seuls les employés embauchés conformément aux dispositions de la présente convention peuvent accomplir les fonctions attribuées normalement aux employés visés par la présente convention, sauf pendant le temps requis pour combler le poste vacant ou jusqu'au moment où l'employé absent est remplacé. Lorsque ce faisant l'employé obtient une promotion, les dispositions de l'article 27.03 s'appliquent.
- iii) La pratique actuelle concernant la participation des gestionnaires à la réalisation du travail accompli par les employés visés par la présente convention est maintenue.
- b) Aucun employé à temps plein au sein de l'unité de négociation n'est mis à pied au motif que ses fonctions ont été confiées à un ou plusieurs employés à temps partiel ou occasionnel.

## **ARTICLE 7**

### **PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

- 7.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'a pas à effectuer des retenues sur les paies ultérieures.
- 7.02 L'Alliance informe l'Employeur par écrit de la retenue syndicale à prélever de chaque Employé. L'Employeur établit le montant qui est retenu sur chaque paie (26 par année).
- 7.03 Aux fins de l'application de l'article 7.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé se font à partir de la première période de paie complète dans la mesure où il existe une rémunération.

- 7.04 Nulle association d'employé, telle que définie au Code canadien du travail, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paie des employés de l'unité de négociation.
- 7.05 Les montants déduits conformément à l'article 7.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.  
L'Employeur remet à la section locale une copie de la liste des remises syndicales.
- 7.06 L'Alliance convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant la retenue syndicale. Dans le cas d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant d'indemnisation se limite à l'erreur commise (maximum trois (3) mois de cotisation). Ce montant peut être rechargé à l'employé.

## **ARTICLE 8 INFORMATION**

- 8.01 L'Employeur remet au syndicat le nom, la classification et le lieu de travail de tous les employés nouvellement nommés, promus, mutés ou nommés pour une période intérimaire de plus de quatre (4) mois à un poste au sein de l'unité de négociation. Ces informations sont transmises vers le premier de chaque mois.  
Tout nouvel employé est présenté à un représentant du Syndicat.
- 8.02 L'Employeur convient de rendre disponible sur intranet un exemplaire de la convention collective.  
  
Le texte officiel de la convention est disponible en format de poche. L'Employeur fournit à chaque employé qui le demande un exemplaire de la convention collective. L'Employeur facture la section locale et la section locale s'engage à rembourser cinquante pour cent (50%) des frais d'impression du nombre d'exemplaires nécessaires.
- 8.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, par le biais d'intranet, son organigramme, ainsi que des modifications qui peuvent y être apportées, de même que les politiques s'adressant aux employés couverts par la convention collective.
- 8.04 Lorsque l'Employeur est d'avis qu'un employé est en situation de conflit d'intérêt à ADM, il l'avise par écrit et lui donne un délai raisonnable, compte tenu des circonstances pour corriger la situation.

## **ARTICLE 9**

### **REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS**

- 9.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner un nombre raisonnable d'employés comme représentants de l'Alliance dans ses relations avec l'Employeur.
- 9.02 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de tous ses représentants et de tout changement dans le futur.
- L'Employeur reconnaît un représentant de l'Alliance à compter de la date où il en est avisé par écrit. Ledit avis doit être transmis au directeur-adjoint relations de travail ou son représentant désigné.
- 9.03 L'Alliance et l'Employeur conviennent que le représentant syndical a son travail régulier à accomplir. Le représentant obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle demande doit être faite par le biais du formulaire prévu à l'Annexe D de la présente convention collective et ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Le représentant syndical avise son supérieur dès son retour à ses fonctions normales et inscrit, le cas échéant, le nombre d'heures réel pris en libération syndicale sur ledit formulaire.

## **ARTICLE 10**

### **UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

- 10.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, délimité et identifié pour affichage syndical, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance.
- Tout affichage doit porter la signature d'un membre de l'exécutif syndical, à défaut de quoi, il peut être retiré du tableau d'affichage.
- 10.02 Lorsque l'Employeur fournit un local, l'Alliance peut y installer, à ses frais, les équipements qu'elle utilise (télécopieur, photocopieur, etc.)
- 10.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, pour régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Ces visites ont lieu pendant les heures d'affaires et l'Employeur est avisé de la présence du représentant ou de l'agent d'affaires au préalable.
- 10.04 L'Employeur met à la disposition du syndicat un local adéquat à l'Aéroport Montréal-Trudeau. Le syndicat local peut utiliser une salle de conférence aux frais de l'Employeur, sauf celle du Conseil, selon la disponibilité et sous réserve de l'approbation

de l'Employeur. Cette dernière disposition ne peut être utilisée aux fins d'assemblées syndicales

- 10.05 L'employeur autorise le syndicat à utiliser le service de courrier interne, courriel, pour adresser des messages destinés à ses membres. Lesdits messages sont rédigés de telle sorte qu'ils ne doivent pas provoquer de ressentiment à l'endroit de l'Employeur ou de ses clients. Dans tous les cas, une copie est transmise au directeur des ressources humaines d'ADM avant sa parution.

#### **ARTICLE 11**

##### **GRÈVE OU "LOCK-OUT"**

- 11.01 Conformément au Code canadien du Travail, il n'y a pas de grève ni de lock-out pour la durée de la convention collective.
- 11.02 Lorsqu'un employé informe l'Employeur qu'il craint pour sa sécurité personnelle lors d'une grève ou d'un lock-out mettant en cause des employés d'autres unités de négociation ou d'autres Employeurs, l'Employeur fournit à l'employé concerné un accès sécuritaire au lieu de travail.

#### **ARTICLE 12**

##### **PARTICIPATION POLITIQUE**

- 12.01 L'Employeur ne peut restreindre le droit de l'employé de participer à des activités politiques, notamment le droit de se présenter comme candidat et de faire campagne en faveur du candidat de son choix.
- 12.02 L'Employeur accorde un congé non payé de trente (30) jours ouvrables à tout employé qui désire se présenter à une élection au niveau municipal, provincial ou fédéral.

#### **ARTICLE 13**

##### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

- 13.01 Il n'y a aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, menace, ni aucune mesure disciplinaire d'exercé ou d'appliqué 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.

#### **ARTICLE 14**

##### **HARCÈLEMENT**

- 14.01 a) La politique de l'Employeur visant à prévenir la violence et le harcèlement au travail (PO- 102) s'applique aux

employés et fait partie intégrante de la présente convention collective.

- b) Si cette politique devait être modifiée, une copie de la mise à jour sera alors transmise au Syndicat.
- 14.02
- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
  - b) Si, en raison de la clause 14.02 a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier sera supprimé sauf d'un commun accord.
- 14.03
- Le présumé harceleur est prévenu de la substance d'une plainte déposée en vertu du présent article.

## **ARTICLE 15**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

- 15.01
- L'employé est informé du solde de ses crédits de congés annuels, maladie et compensateurs.
- L'Employeur indique sur le talon de paye le solde des crédits de congés annuels, de congés maladie et les congés compensateurs.
- 15.02
- Un employé incapable d'occuper son poste de travail de façon complète, notamment en absence pour maladie, en retour progressif suite à une absence pour maladie ou en situation d'accommodement, et qui reçoit des prestations d'invalidité et/ou d'assurance en vertu d'un ou d'autres régimes que ceux auxquels il a droit en vertu de la présente convention collective (congés de maladie, régime de soins de santé et d'assurance) ne peut jamais, par le cumul de ses prestations, bénéficier de plus, à chacun des mois d'une telle incapacité, que son salaire régulier brut assuré au début de son absence. En cas de cumul de prestations, les prestations auxquelles l'employé aurait normalement droit en vertu de la présente convention collective seront réduites de telle façon que le montant total des autres sources de revenus et desdites prestations n'excèdent pas cent pourcent (100%) du salaire mensuel brut de l'employé assuré au début de son absence.
- 15.03
- Lors d'une cessation d'emploi, l'Employeur recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employé un montant équivalent aux congés annuels et aux congés de maladie, non acquis et pour lesquels l'employé a été rémunéré et verse à l'employé ou à sa succession tout solde de crédits de congés annuels acquis et non utilisés.



## ARTICLE 16

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE OU POUR D'AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES PAR LA PARTIE I DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

- 16.01 Séance d'un tribunal d'arbitrage où les cas relatifs aux accidents de travail.  
L'Employeur accorde un congé payé à un représentant autorisé et au plaignant lors de l'audition des cas devant le tribunal d'arbitrage et lors de la préparation et de l'audition devant le tribunal qui entend les cas relatifs aux accidents de travail.
- 16.02 Les libérations syndicales du nombre de représentants autorisés du syndicat affectés à des réunions de comités conjoints (maximum de deux (2) représentants, sauf pour le comité d'évaluation des emplois pour lequel il y a trois (3) représentants) ou d'enquêtes de griefs (le délégué concerné), sont rémunérés à 100 % par l'Employeur.
- 16.03 Lors du renouvellement de la convention collective :
- a) L'Employeur accorde des congés à un maximum de trois (3) employés désignés par l'Alliance pour fins de négociations contractuelles ou pour se préparer à ces réunions.
  - b) Ces congés sont rémunérés par l'Employeur.
- 16.04 Dirigeants à temps plein du syndicat  
L'employé élu ou nommé à un poste à plein temps de l'Alliance, ou de la section locale a droit à un congé non payé pendant la durée de son mandat.
- 16.05 Sous réserve d'un préavis raisonnable et des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance, du Congrès du travail du Canada et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. De tels congés sont accordés jusqu'à un maximum de vingt (20) jours par année civile.
- 16.06 Sous réserve des nécessités du service et d'un préavis raisonnable, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés représentant l'Alliance, pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.
- 16.07 Travail pour l'Alliance  
Reconnaissant que des circonstances exceptionnelles peuvent survenir ou un employé est requis de travailler ou d'exercer une fonction pour le compte de l'Alliance, l'Employeur peut, sous réserve d'un préavis raisonnable et des nécessités du service, accorder un congé non payé. À la demande de l'Employeur, l'employé informe celui-ci des motifs du congé.
- 16.08 Crédit d'ancienneté

L'employé qui retourne dans l'unité de négociation après une période de congé non payé accordée en vertu du présent article voit compter dans son ancienneté la période de temps passée en congé. Cet employé reprend le même poste de travail qu'à son départ et il est rémunéré au taux en vigueur au moment de son retour.

- 16.09 Un représentant de l'Alliance qui doit assister à une réunion fixée par le Comité de Santé et Sécurité au Travail ou par le Comité Patronal-Syndical alors qu'il n'est pas en devoir, est rémunéré au taux supplémentaire applicable pour la durée de la réunion plus une heure pour fins de déplacement, préparation et compte rendu, s'il y a lieu.
- 16.10 Aux fins d'application de la présente convention et afin de permettre aux membres de l'exécutif du syndicat local de vaquer à leurs occupations syndicales durant les heures régulières de travail, l'Employeur accorde à l'Alliance, section locale 10157, une banque de trois cent (300) heures de libération syndicale sans perte de rémunération, par période de douze (12) mois.
- Si la section locale de l'Alliance utilise plus de trois cent (300) heures dans une année, l'Employeur facturera à la section locale de l'Alliance, le salaire et les avantages sociaux impliqués par ces heures additionnelles.
- L'Employeur fournira à tous les trois (3) mois à la section locale de l'Alliance, un compte rendu détaillé des heures utilisées au cours des trois (3) mois précédents.
- Les modalités prévues à l'article 9.03 s'appliquent au présent article.
- 16.11 Tout employé exerçant un droit de libération en vertu des articles 16 et 36 de même que celui qui siège à tout comité prévu à la convention collective doit compléter un formulaire de contrôle de libération prévu à cet effet dont un exemplaire figure à l'annexe D.
- Le formulaire de contrôle des libérations syndicales sera disponible en version électronique et doit être signé.

## **ARTICLE 17**

### **CONGÉ D'ÉTUDE NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL PAYÉ**

- 17.01 L'Employeur peut, sur demande de l'employé, accorder un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un an et qui peut être prolongé d'un commun accord afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y poursuivre des études additionnelles ou spéciales dans un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations actuelles, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

**ARTICLE 18**  
**CONGÉS ANNUELS**

18.01 L'année de congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

18.02 Crédits

Au cours de l'année de congé annuel l'employé acquiert ses crédits aux taux suivants pour chaque mois civil durant lequel il touche au moins dix (10) jours de rémunération.

S'il y a lieu, les crédits de congés annuels acquis sont majorés à compter du mois où survient l'anniversaire de service de l'employé.

Malgré ce qui précède, l'employé embauché avant le 20 décembre 1995 bénéficie de congés annuels payés anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congés.

S'il y a lieu, les crédits de congés annuels anticipés sont majorés à compter du mois où survient l'anniversaire de service de l'employé.

Tout employé assujetti au présent article a droit :

- a) s'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de congés annuels 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 congés annuels (15 jours), soit 1 1/4 jour par mois ;
- c) après huit (8) ans de service, à quatre (4) semaines de congés annuels (20 jours), soit 1 2/3 jour par mois ;
- d) après dix-huit (18) ans de service, à cinq (5) semaines de congés annuels (25 jours), soit 2 1/12 jours par mois ;
- e) après vingt-neuf (29) ans de service, à six (6) semaines de congés annuels (30 jours), soit 2 1/2 jours par mois.

18.03 Établissement du calendrier des congés annuels payés

- a) Sous réserve de l'article 18.04, les employés doivent normalement prendre tous les crédits de congés annuels acquis au cours de l'année où ils les acquièrent.
- b) Les employés choisissent les dates de leurs congés annuels pour l'année de congé annuels à venir. Le processus de sélection débute le 1er avril au plus tard et se termine dans les délais voulus afin que l'Employeur puisse afficher le calendrier des congés annuels avant le 15 mai.
- c) Une fois que la période de congé annuel d'un employé a été fixée et approuvée aux termes du présent article, elle ne peut être déplacée au profit d'un autre employé.
- d) L'horaire des congés annuels pour tous les employés est établi au 1er avril pour les 12 mois suivants. L'horaire des soldes des congés annuels de l'année en cours est établi au 15 octobre.

Le ou vers le 1er octobre de chaque année, l'Employeur informe l'employé du nombre de jours de congés annuels non encore utilisés et il détermine avec chacun les dates de congés annuels à être prises avant le 1er avril.

- e) En cas de conflits de choix de congés annuels, et à défaut d'entente entre les employés, l'ancienneté est le facteur déterminant pour le choix des congés annuels.
- f) Toute demande de congés annuels doit être approuvée par l'Employeur.

18.04 Certaines situations exceptionnelles peuvent entraîner l'impossibilité pour un employé de prendre en totalité ses crédits de congés annuels ou un employé peut, en prévision de la réalisation d'un projet personnel, vouloir reporter des crédits de congés annuels. Dans ces cas exceptionnels et avec l'autorisation du vice-président responsable, l'employé peut reporter à l'année suivante un maximum de jours équivalant à 50 % de ses crédits de l'année suivante. Si l'impossibilité de prendre des congés annuels est causée par une décision de l'Employeur, l'employé peut prendre ses congés annuels à un autre moment dans l'année de congé annuel ou les reporter à l'année suivante.

En cas de refus ou d'annulation de congés de ce genre, l'Employeur en donne les raisons par écrit, à la demande écrite de l'employé.

Malgré ce qui précède, un employé peut, à raison d'une fois tous les trois (3) ans, reporter à l'année suivante un maximum de deux (2) semaines de congés annuels. Ces deux (2) semaines doivent être prises dans cette année et le choix de ces vacances est soumis aux règles prévues à 18.03. Une telle demande doit être faite par écrit au gestionnaire au plus tard le 1<sup>er</sup> février qui précède ledit choix de vacances.

18.05 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'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 réinscrite pour utilisation ultérieure.

18.06 Rappel au travail pendant un congé annuel

Dans le cas où un employé interrompt ses congés annuels à la demande de l'Employeur, ce dernier rembourse les dépenses raisonnables encourues par cet employé pour son retour au travail et pour son retour sur les lieux de congés annuels, si l'employé retourne immédiatement en congés annuels après avoir complété l'exécution des tâches ayant nécessité son rappel. L'employé peut également reporter les jours de congés annuels non utilisés à une date ultérieure déterminée de concert avec son supérieur immédiat.

18.07 Annulation d'un congé autorisé

- a) Lorsque l'Employeur annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, il

rembourse à l'employé la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé pour lui-même et pour sa famille immédiate tel que défini à l'article 20.02, à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'Employeur.

- b) Le congé annuel approuvé ne peut être annulé ou déplacé qu'en cas d'urgence imputable à des circonstances imprévisibles. L'employé reçoit une explication des circonstances nécessitant telle action.

## **ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE**

- 19.01 **Crédit**  
L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1  $\frac{1}{4}$ ) pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- 19.02 **Attribution des congés de maladie**  
L'employé informe l'Employeur ou son représentant de son absence pour cause de maladie au moins une (1) heure avant l'heure où il devait se présenter à son poste de travail, dans le cas d'un employé affecté sur un quart de travail, et le plus tôt possible pour les autres employés.  
L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à condition :  
a) qu'il donne à l'Employeur une preuve de son état de la façon et au moment que celui-ci détermine ; et,  
b) qu'il ait à son actif les crédits de congés de maladie nécessaires.
- 19.03 **À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée de l'employé indiquant que, par suite d'une maladie ou d'une blessure, il était incapable d'exercer ses fonctions, est considéré, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'article 19.02 a), si la période de congé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours. Au cours d'une année civile donnée, un employé ne bénéficie pas de plus de dix (10) jours de congés de maladie payés, sur la seule foi de déclarations signées de sa main.**
- 19.04 **Remise des crédits pendant une période de congé compensatoire**  
L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire, et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé et les crédits de congé compensatoire sont rétablis dans la limite du congé de maladie accordé.

- 19.05 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis à pied lui sont rendus s'il est réengagé par l'Employeur au cours de l'année suivant la date de sa mise à pied ou s'il est rappelé au travail par l'Employeur conformément aux dispositions prévues à l'article 28.05 a) i).
- 19.06 L'Employeur convient qu'avant de procéder au congédiement d'un employé pour incapacité attribuable à une mauvaise santé, l'employé pourra utiliser ses crédits de congé de maladie.

## **ARTICLE 20**

### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

- 20.01 Congé de mariage payé
- a) Après une (1) année d'emploi continu avec l'Employeur et à condition que l'employé donne à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours, il bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage. Un tel congé ne peut être réclamé plus d'une (1) fois pour un mariage avec le même conjoint.
  - b) Dans le cas de l'employé qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé.
- 20.02 Congé de décès payé.
- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère ou un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
    - i) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé payé d'une durée maximale de quatre (4) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
    - ii) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède et qu'il y a incinération du corps (qui se fait à une date ultérieure aux funérailles), l'employé peut prendre

une (1) des quatre (4) journées ci-dessus mentionnées la journée de l'incinération.

- b) L'employé a droit à deux (2) jours de congé payé pour des raisons liées au décès d'un grand-parent, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) L'employé a droit à un (1) jour de congé non payé pour des raisons liées au décès d'un grand-parent du conjoint, d'un petit-fils ou d'une petite fille du conjoint, d'une gendre ou d'une belle-fille du conjoint, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint.
- d) Si, au cours d'une période de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de décès en vertu des alinéas a) ou b) de la présente clause, celui-ci bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé compensateur sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.
- e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de décès ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas a) et b) du présent article.

20.03 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 d'au plus 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 payé 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 selon les dispositions de l'article 18 de la Loi sur l'assurance emploi ou en vertu du Régime Québécois d'Assurance Parentale et reçoit telles prestations, recevra une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de l'assurance emploi.
- 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 20.03 c) i) et ii), pour des motifs autres que le décès, l'incapacité totale et permanente ou la perte de son ancienneté et de son emploi suite à une 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 :
- i) pendant un maximum de dix-huit (18) semaines, un paiement équivalent à la différence entre les prestations d'assurance emploi 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 20.03 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 20.03 d) i) sont rajustées en conséquence.
  - iv) L'employée n'aura 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 seront pas diminués ou augmentés par suite de paiements du régime.
- e) Le congé accordé en vertu de 20.03 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) **Préavis de retour au travail**
- Au moins quatre semaines avant l'expiration du congé prévu à 20.03, 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 et faire une demande en vertu de l'article 20.07.
- 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 est relocalisée selon les dispositions de l'article 28.

20.04 Congé parental, d'adoption et de paternité non payé

- a) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental, un congé d'adoption ou un congé de paternité en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant ou la date de l'acceptation de la garde d'un enfant.
- b) L'employé peut demander un congé parental, un congé d'adoption ou un congé de paternité non payé au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du congé à moins d'une raison valide empêchant cet avis d'être donné et, sous réserve de l'alinéa c) de la présente clause, bénéficie d'un congé parental, d'un congé d'adoption ou un congé de paternité non payé pour une période d'une durée limite de trente-sept (37) semaines commençant à ou après la date de naissance de son enfant ou la date de l'acceptation de la garde d'un enfant et se terminant au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant ou la date de l'acceptation de la garde d'un enfant.
- c) L'Employeur peut :
  - i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
  - ii) demander à l'employé de présenter le certificat de naissance de l'enfant;
- d) Le congé accordé en vertu de 20.04 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 parental, d'adoption ou de paternité. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Préavis de retour au travail  
Au moins quatre semaines avant l'expiration du congé prévu à 20.04, 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 et faire une demande en vertu de l'article 20.07.  
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 est relocalisée selon les dispositions de l'article 28.

#### 20.05 Autres conditions

- a) L'employé qui veut mettre fin à son congé sans salaire accordé selon 20.03 e) ou 20.04 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) Assurances collectives  
L'Employeur assure à l'employée, durant son congé de maternité et parental, 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.

20.06 L'employé ne bénéficiant pas d'un congé de maternité, parental ou de paternité au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant, a droit, lors de l'évènement, à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer dans les quinze (15) jours qui suivent le jour de l'évènement. 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.

#### 20.07 Congés non payés

Sous réserve des nécessités du service, l'employé peut obtenir un congé sans solde :

- a) d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an pour obligations personnelles (excluant l'exercice d'un autre emploi). L'employé a droit au congé accordé en vertu du présent alinéa deux fois pendant la durée totale de son emploi chez ADM.
- b) d'une durée minimale d'un (1) mois et maximale de cinq (5) ans pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire. La durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent alinéa ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi au sein d'ADM.

De plus, si la durée du congé dépasse une période d'un an, l'Employeur, en consultation avec le syndicat, se réserve le droit d'exiger que l'employé suive la formation nécessaire afin d'assurer la mise à jour de ses connaissances vis-à-vis des exigences de base du poste préalablement à son retour au travail.

- c) Les modalités suivantes s'appliquent aux congés accordés en vertu des alinéas a) et b) de la présente.
  - i) l'employé fait sa demande à l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins

deux (2) mois avant le début d'un tel congé et ce, en spécifiant le motif de la demande;

ii) pour se prévaloir des dispositions des alinéas a) et b) de la présente clause, l'employé doit avoir un minimum de deux (2) ans de service continu;

iii) le congé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel;

iv) à l'expiration du congé sans solde d'une durée d'un an (1) et moins, l'Employeur réintègre l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli ou au-delà de cette période, l'employé est relocalisé selon les dispositions de l'article 28;

v) sujet aux dispositions de l'article 20.07 c) iv), l'employé qui veut mettre fin à son congé sans salaire, avant la date prévue, doit donner un avis écrit à son supérieur au moins trente (30) jours avant la date prévue de son intention de retour.

vi) Un employé qui désire se prévaloir pour une deuxième (2<sup>e</sup>) fois au cours de son emploi d'un tel congé, doit fournir une prestation de travail d'une durée minimale de vingt-quatre (24) mois suivants le retour de son premier congé avant d'y être éligible de nouveau.

#### P-20.07 Congés non payés

Sous réserve des nécessités du service, l'employé peut obtenir un congé sans solde :

- a) d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an pour obligations personnelles (excluant l'exercice d'un autre emploi). L'employé a droit au congé accordé en vertu du présent alinéa deux (2) fois pendant la durée totale de son emploi chez ADM.
- b) d'une durée minimale d'un (1) mois et maximale de cinq (5) ans pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire. La durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent alinéa ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi au sein d'ADM.

De plus, si la durée du congé dépasse une période d'un an, l'Employeur, en consultation avec le syndicat, se réserve le droit d'exiger que l'employé suive la formation nécessaire afin d'assurer la mise à jour de ses connaissances vis-à-vis des exigences de base du poste préalablement à son retour au travail.

- c) Les modalités suivantes s'appliquent aux congés accordés en vertu des alinéas a) et b) de la présente.

- i) l'employé fait sa demande à l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins deux (2) mois avant le début d'un tel congé et ce, en spécifiant le motif de la demande;
  - ii) pour se prévaloir des dispositions des alinéas a) et b) de la présente clause, l'employé doit avoir un minimum de deux (2) ans de service continu;
  - iii) le congé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel;
  - iv) à l'expiration du congé sans solde d'une durée d'un an (1) et moins, l'Employeur réintègre l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli ou au-delà de cette période, l'employé est relocalisé selon les dispositions de l'article 28;
  - v) sujet aux dispositions de l'article P-20.07 c) iv), l'employé qui veut mettre fin à son congé sans salaire, avant la date prévue, doit donner un avis écrit à son supérieur au moins trente (30) jours avant la date prévue de son intention de retour.
  - vi) Un employé qui désire se prévaloir pour une deuxième (2<sup>e</sup>) fois au cours de son emploi d'un tel congé, doit fournir une prestation de travail d'une durée minimale de vingt-quatre (24) mois suivants le retour de son premier congé avant d'y être éligible de nouveau.
- d) Un congé non payé particulier aux professionnels peut être accordé mais à la seule discrétion de l'Employeur et doit en conséquence, être préalablement autorisé;
- e) L'exclusion prévue au paragraphe P-20.07 a), concernant l'exercice d'un autre emploi, est levée dans la mesure où cet emploi, ou encore l'opportunité ou l'activité (sous forme de contrat de services, de consultation ou autre), répond aux conditions suivantes :
- l'employé serait au sein d'une entreprise œuvrant dans les secteurs aérien, aérospatial, aéronautique, aéroportuaire ou dans un secteur jugé connexe par l'Employeur;
  - il ou elle favoriserait le développement professionnel de l'employé;
  - il ou elle serait susceptible de rehausser les connaissances ou compétences de l'employé;
- f) La durée minimale ou maximale d'un tel congé peut être différente de celles prévues au paragraphe P-20.07 a). Le délai de présentation de la demande et la durée du service continu peuvent être plus courts que ceux prévus

au paragraphe P-20.07 c) et enfin, les modalités prévues aux alinéas P-20.07 c) iv) et v) peuvent être différentes et sont alors convenus à l'avance par l'Employeur. En cas de désaccord sur ces dernières modalités, ce sont celles prévues auxdits alinéas qui s'appliquent.

20.08 Congés payés 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 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 au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
  - i) 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 deux 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 de manière à réduire au minimum ses absences au travail;
  - ii) d'une durée maximale de deux (2) jours consécutifs pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille;
- c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b) i) et ii) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année civile.
- d) 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.

20.09 Congé pour comparution

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où il est tenu :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury ;
- b) de faire partie d'un jury ;
- c) de comparaître (subpoena) dans une cause où il n'est pas partie devant tout tribunal judiciaire ou administratif.

Dans de tels cas, l'employeur verse la différence entre les indemnités reçues et le salaire régulier de l'employé.

- 20.10 Cours de pré-retraite  
L'Employeur s'engage à rembourser les frais d'inscription et de cours de pré-retraite à l'employé âgé de quarante-cinq (45) ans ou plus accompagné de son conjoint. Le choix du cours est pré-autorisé par l'Employeur.
- 20.11 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs  
L'Employeur peut, s'il le désire, accorder un congé payé ou non payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.  
Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.
- 20.12 Régime de rémunération différée  
L'employé peut participer à un Régime de rémunération différée qui a pour but de lui permettre de prendre un congé autofinancé de six (6) mois à un (1) an selon les modalités prévues à la lettre d'entente n° 3 de la présente convention collective.  
Malgré ce qui précède, un congé autofinancé d'une durée de trois (3) mois à un (1) an peut être pris pour fins d'études, selon les modalités prévues à la lettre d'entente n° 3 de la convention collective.

## **ARTICLE 21**

### **JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

- 21.01 Sous réserve de la clause 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :
- a) le Jour de l'An;
  - b) le 2 janvier;
  - c) le Vendredi saint;
  - d) le Lundi de Pâques;
  - e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
  - f) le 24 juin;
  - g) la Fête du Canada;
  - h) la Fête du Travail;
  - i) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de Grâce;
  - j) le jour de Noël;
  - k) le 26 décembre;
  - l) un jour additionnel lorsqu'une loi le proclame comme jour férié national;

- m) 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.
- 21.02 Pour avoir droit au paiement des congés prévus à 21.01, l'employé doit avoir travaillé la journée cédulée qui précède ou la journée cédulée qui suit le congé férié, à moins de raisons jugées valables par l'Employeur.
- Lorsqu'un ou plusieurs jours désignés comme jours fériés en vertu de la clause 21.01 coïncident avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail qui précède ou qui suit le jour de repos prévu à l'horaire de l'employé, tel que déterminé par l'Employeur. Nonobstant ce qui précède, le jour férié peut être reporté à une date ultérieure, convenue entre l'Employeur et l'employé au plus tard trente (30) jours suivant le jour chômé et payé. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- 21.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 21.02 :
- a) le travail accompli par l'employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos, et ;
  - b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.
- 21.04 Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré :
- a) à tarif et demi ( $1 \frac{1}{2}$ ) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire qu'indique la convention collective, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là ;
- ou
- b) sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il peut bénéficier :
    - i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié ; et
    - ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie ( $1 \frac{1}{2}$ ) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire qu'indique la convention collective ; et
    - iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de ses heures



journalières normales prévues à son horaire qu'indique la convention collective.

- c)
    - i) sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé les demande ;
    - ii) lorsqu'au cours d'une année financière, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés, ceux-ci sont payés au 1er avril à son taux de rémunération des heures normales.
- 21.05 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
- i) une rémunération à tarif et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour toutes les heures effectivement travaillées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire et à tarif double par la suite ; ou
  - ii) trois heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicables.
- 21.06 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- 21.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur ne demande pas à un employé de travailler les congés de Noël et du jour de l'An d'une même fin d'année, ni les congés de deux périodes de Noël (ou du jour de l'An) de deux années consécutives. Les employés collaborent à l'établissement des horaires de travail.

## **ARTICLE 22**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

- 22.01 Généralités
- a) Aucune clause de la présente convention ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.
  - b) Les employés peuvent être tenus d'inscrire leur présence de la façon prescrite par l'Employeur.
- P-22.01
- a) L'employé peut se voir concéder le droit de travailler selon un horaire variable, pourvu que cela soit compatible avec les besoins administratifs et de fonctionnement de la section de l'employé, n'entraîne aucune augmentation de coût à l'Employeur.
  - b) Le droit de gestion autonome de l'horaire et du lieu de travail détenu par les professionnels doit être exercé de manière diligente et de bonne foi. En cas d'exercice abusif de ce droit, l'Employeur peut notamment retirer

l'autonomie de travail au professionnel et lui imposer un horaire et un lieu de travail de façon temporaire ou permanente;

22.02 Travail de jour

Sous réserve de 22.04, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie réparties du lundi au vendredi inclusivement entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.

P-22.02 Travail de jour

- a) Sous réserve de P-22.04, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie du lundi au vendredi inclusivement entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures, selon la pratique courante pour l'emploi occupé
- b) Aucune clause de la présente convention ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

22.03 Travail par poste

- a) 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 22.04, de manière à ce que les employés travaillent en moyenne trente-sept heures et demie, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils.

- b) Lorsque l'Employeur met en place des horaires de travail de quarante-deux (42) heures pour les employés préposés à l'accueil et information, L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les dispositions suivantes s'appliquent et qu'elles ont été négociées conformément aux dispositions du Code Canadien du travail. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent également qu'à compter du 20 décembre 2013, les échelles de salaires spécifiquement conçues pour des horaires de quarante-deux heures apparaissant à l'annexe A-1 incluent une rémunération de deux (2) heures par semaine au taux du temps supplémentaire (taux et demi) représentant 2,38 %.

Salaires annuels au 20 décembre 2013 : 46 138.74

Nombre d'heures rémunérées par année : 2 236 heures

Taux horaire :  $46\,138.75 \$ \div 2\,236 \text{ heures} = 20.63 \text{ \$/heure}$

Somme équivalente à 2 heures de temps supplémentaire par semaine :

$20.63 \text{ \$/heure} \times 2 \text{ heures} \times 1,5 \times 52 \text{ semaines} = 3218.98 \text{ \$/année}$

Salaires ajustés :

$46\,138.75 \$ - 3218.98 \$ = 42\,919.77 \$$  (salaires annuels 40 heures)

Advenant que malgré l'alinéa précédent, les dispositions relatives aux horaires de quarante-deux (42) heures soient jugées non conformes audit Code, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les échelles de salaires

seront automatiquement et rétroactivement ajustées de façon à les réduire d'une somme équivalente à ladite rémunération.

P-22.03 Travail par poste

Lorsque, à cause des nécessités du service et/ou de la nature de la fonction occupée, la durée du travail des employés est répartie de façon irrégulière, elle est fixée, conformément à P-22.04, de manière à ce que les employés travaillent en moyenne trente-sept heures au cours d'une période donnée.

22.04 Lorsqu'il fixe la durée quotidienne du travail :

- a) L'Employeur tient compte des vœux de la majorité des employés en cause pour ce qui est de l'arrangement des postes au sein d'un horaire par postes, de la durée de ceux-ci et des pauses repas.
- b) L'Employeur fait tout effort raisonnable :
  - i) pour ne pas prévoir le commencement d'un poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé, sauf avec l'approbation de l'employé ; et,
  - ii) pour éviter la fluctuation excessive des heures de travail ; et,
  - iii) pour maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait à la possibilité qu'ont les employés de proposer des horaires de travail leur permettant de bénéficier de congés de fin de semaine ; et,
  - iv) pour ne pas prévoir plus de six (6) jours de travail consécutif, à moins d'une demande contraire de la part des employés ; et,
  - v) pour prévoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé, à condition que le jour férié soit chômé ; et,
  - vi) pour prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des heures de repas.

P- 22.04

- a) Lors de l'établissement initial de l'horaire de travail, l'Employeur fait tout effort raisonnable :
  - i) pour ne pas prévoir le commencement d'un poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé, sauf avec l'approbation de l'employé ; et,
  - ii) pour éviter la fluctuation excessive des heures de travail ; et,
  - iii) pour maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait à la possibilité qu'ont les employés de proposer des

horaires de travail leur permettant de bénéficier de congés de fin de semaine ; et,

- iv) pour ne pas prévoir plus de six (6) jours de travail consécutif, à moins d'une demande contraire de la part des employés et/ou d'une entente entre l'employé et l'Employeur ; et,
- v) pour prévoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé, à condition que le jour férié soit chômé ; et,
- vi) pour prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des heures de repas.

- 22.05 Pause repas d'un employé affecté à des fonctions continues  
Il est admis que la continuité de certaines opérations exige la présence des employés au travail durant la totalité de leur quart de travail. Dans les cas où ils ne peuvent quitter leur lieu de travail, ils sont rémunérés pour une pause repas d'une demi-heure (1/2). Dans les autres cas, la période de repas est prévue aussi près que possible du milieu du quart. La pause repas d'une demi-heure (1/2) est assujettie à la disposition des heures supplémentaires applicables.
- P-22.05 L'employé a le droit à une pause repas non rémunérée de trente (30) minutes par jour de travail.
- 22.06 L'Employeur fixe les heures de travail pour tous les employés. Les horaires de travail sont affichés au moins quinze (15) jours avant la date du début du nouvel horaire et, lorsque c'est pratique, l'Employeur fixe des horaires qui demeurent en vigueur pendant au moins cinquante-six (56) jours civils. Les postes sont attribués sur une base équitable parmi les employés régis par le même horaire.
- P-22.06 L'Employeur fixe les heures de travail pour tous les employés. L'Employeur fixe des horaires de travail qui demeurent en vigueur pendant au moins 56 jours civils.
- 22.07 Si l'horaire de travail de l'employé est modifié avec un préavis inférieur à cinq (5) jours, il touche une prime calculée à tarif et demie (1/2) pour le travail effectué lors du premier poste changé. Les postes subséquents effectués selon le nouvel horaire sont payés au taux de rémunération horaire, sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires dans la présente convention.
- P-22.07 Lorsqu'il y a un horaire de travail établi en vertu de l'article P-22.01 b), si l'horaire de travail de l'employé est modifié avec un préavis inférieur à cinq (5) jours, il touche une prime calculée à tarif et demie (1/2) pour le travail effectué lors du premier poste changé. Les postes subséquents effectuée selon le nouvel horaire sont payés au taux de rémunération horaire, sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires dans la présente convention.

- 22.08 L'Employeur examine avec le ou les représentants locaux de l'Alliance, toute modification qu'il propose d'apporter aux heures de travail, lorsqu'une telle modification touche la majorité des employés assujettis à l'horaire.
- P-22.08 L'article 22.08 de la convention collective ne s'applique pas aux employés occupant une fonction énumérée à l'Annexe A-2 de la présente convention collective.
- 22.09 Les employés d'une même fonction peuvent échanger ponctuellement leur poste de travail à condition :
- a) Que les employés donnent un préavis suffisant à l'employeur;
  - b) Qu'il n'en résulte pas un supplément de frais pour l'employeur;
  - c) Que l'employeur approuve la demande qu'il évalue notamment en fonction des besoins opérationnels du service;
  - d) Que l'échange de quart se fait selon la pratique actuelle dans chaque service.
  - e) Que l'échange soit fait à l'intérieur d'une même période de paie et/ou de la période suivante.
- P-22.09 L'article 22.09 de la convention collective ne s'applique pas aux employés occupant une fonction énumérée à l'Annexe A-2 de la présente convention collective.
- 22.10 Sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'Employeur assure deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète. Les employés qui ne peuvent prendre leur période de repos sont rémunérés au tarif supplémentaire applicable.
- P-22.10 L'employé a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées par jour de travail.
- 22.11 Lorsque le quart prévu à l'horaire de l'employé ne commence ni ne finit le même jour, il est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
- a) le jour où il a commencé lorsqu'au moins la moitié ou plus des heures de travail ont été effectuées ce jour-là,
- ou
- b) le jour où il se termine lorsque plus de la moitié des heures de travail ont été effectuées ce jour-là.
- En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier quart prévu à l'horaire ; et le deuxième jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du premier jour de repos de l'employé, ou tout de suite après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé, si les jours de repos sont ainsi séparés.

## 22.12 Demande d'horaire variable

L'employé peut se voir concéder le droit de travailler selon un horaire variable, pourvue que cela soit compatible avec les besoins administratifs et de fonctionnement de la section de l'employé, n'entraîne aucune augmentation de coût à l'Employeur et fasse l'objet d'un accord mutuel entre l'employé et son superviseur.

### a) Général

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en oeuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retiré à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.

### b) Horaire de travail variable

L'Employeur et l'Alliance conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employés à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions de la convention collective. La convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

Il est convenu que la mise en oeuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

### c) Conditions générales d'application

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.

Dans le cas des employés travaillant par postes, 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 six (6) mois.

Dans le cas des employés travaillant le jour, ces horaires prévoient que leur 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 vingt-huit (28) jours.

Lorsqu'un employé modifie son horaire variable ou qu'il ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus sont faits.

d) Conversion des jours en heures

Lorsque les dispositions de la convention font mention de jours, ceux-ci sont convertis en heures conformément à l'horaire de travail prévu dans la convention.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans la clause 20.02 « Congé de décès payé », le mot « jour » a la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

Lorsque la convention prévoit une semaine de travail de trente-sept heures et demie (37 1/2), le jour est converti en sept heures et demi (7 1/2).

e) Mise en oeuvre et cessation

À compter de la date à laquelle cet article s'applique à un employé, ses crédits journaliers de congés acquis sont convertis en heures.

Tout retour d'un employé au régime des heures hebdomadaires normales de travail nécessite la reconversion des crédits horaires en jours selon le taux de conversion modifié.

À compter de la date à laquelle cet article cesse de s'appliquer à un employé, ses crédits horaires de congés annuels, et de jours de remplacement acquis sont convertis en jours.

f) Congés - Généralités

Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

Lorsque les dispositions relatives aux congés mentionnent des jours dans la convention, ces jours sont convertis en heures de la façon suivante :

	NOMBRE D'HEURES	
	7 1/2	8
cinq douzièmes (5/12) de jour	3,125	3,333
une demi-journée (1/2)	3,75	4
cinq sixièmes (5/6) de jour	6,25	6,667
une (1) journée	7,5	8
Un jour et quart (1 1/4)	9,375	10
Un jour et deux tiers (1 2/3)	12,5	13,333
deux jours et un douzième (2 1/12)	15,625	16,667
deux jours et demi (2 1/2)	18,75	20

g) Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

Interprétation et définitions :

- i) « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.
- ii) « heures supplémentaires »  
Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal.
- iii) « Jours fériés désignés payés »
  - a) Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales.
  - b) Lorsque l'employé travaille un jour férié désigné payé, il touche, en plus de la rémunération de sept heures et demie, du jour férié, qu'il aurait touchée s'il n'avait pas travaillé le jour férié, une rémunération au taux des heures supplémentaires applicables pour toutes les heures effectuées en excédent de sa durée du travail à l'horaire.
- iv) « Congés annuels »  
Les employés acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- v) « Prime de poste »  
Les employés qui travaillent par postes selon des horaires variables reçoivent une prime de poste conformément à la clause 26.01.
- vi) « Rémunération d'intérim »  
La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à la clause 27.03 est convertie en heures.
- vii) « Échange de postes »  
Lorsque des employés échangent leurs postes, l'Employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- viii) « Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre »  
La disposition de la convention relative au nombre minimal d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé, ne s'applique pas à l'employé assujéti à l'horaire de travail variable.



- P-22.12 L'article 22.12 de la convention collective ne s'applique pas aux employés occupant une fonction énumérée à l'Annexe A-2 de la présente convention collective

## ARTICLE 23

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 23.01 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur évite, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de les répartir de façon équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles.
- P-23.01 En principe et de façon générale, chaque employé est responsable de la gestion de son temps afin d'accomplir adéquatement ses fonctions et atteindre ses objectifs. Le total des heures travaillées au cours d'une même semaine peut parfois dépasser ou être inférieur au nombre d'heures normales de travail prévues à l'article P-22.02. L'employé reçoit alors la rémunération prévue pour la semaine normale de travail.
- 23.02 Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande expresse de l'Employeur et attribuées de la façon suivante :
- a) i) Les heures supplémentaires sont d'abord attribuées aux employés qui effectuent habituellement et régulièrement le travail ou s'occupent du projet en question ou à qui l'on pourrait par ailleurs demander d'effectuer ce travail pendant les heures de travail normales par ordre d'ancienneté et en rotation parmi les employés présents sur les lieux et qui sont immédiatement disponibles.
- ii) Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employés, parmi ceux qui effectuent habituellement et régulièrement le travail en question, ou à qui l'on pourrait par ailleurs demander d'effectuer ce travail ou de s'occuper du projet, pour effectuer les heures supplémentaires, celles-ci sont attribuées aux employés qui occupent des postes comportant des fonctions semblables, qui peuvent effectuer le travail ou s'occuper du projet en question par ordre d'ancienneté et en rotation parmi les employés présents sur les lieux et qui sont immédiatement disponibles.
- b) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé, l'Employeur doit, chaque fois que cela est possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.
- 23.03 Rémunération des heures supplémentaires
- Sous réserve de la clause 23.05, tout employé qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire en plus de sa durée de travail prévu à l'horaire a droit à une rémunération à taux et demi (1 ½).
- 23.04 Journées de congé hebdomadaire

Le temps supplémentaire est normalement rémunéré à temps et demi. Cependant, l'employé qui effectue du temps supplémentaire à plus d'une occasion au cours d'une même période de congé hebdomadaire est rémunéré à taux double à compter de sa deuxième présence au travail.

23.05 Droit à la rémunération des heures supplémentaires

L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 23.03 et 23.04 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué à la demande de l'Employeur, ou autorisé par celui-ci, ou qui est conforme aux consignes d'exploitation normale.

23.06 Consignation des heures supplémentaires

Les employés doivent consigner, de la manière déterminée par l'Employeur, les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.

23.07 Congé compensatoire

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf lorsque, à la demande de l'employé, la rémunération est versée sous forme d'un congé payé équivalent, à moins que l'employeur ne puisse accorder ce congé en raison des nécessités du service.
- b) L'employeur accorde le congé compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employé et à l'Employeur.
- c) Le congé compensatoire qui n'a pas été utilisé et n'a pas fait l'objet d'une demande de congé autorisée au 31 mars est rémunéré en espèces.
- d) La rémunération des heures supplémentaires non accumulées en congés compensatoires est versée au plus tard à la huitième (8e) semaine qui suit la date à laquelle elles ont été effectuées.

23.08 Indemnité de repas

- a) L'employé tenu d'effectuer plus de deux (2) heures supplémentaires en sus de son horaire journalier ou de son quart touche une indemnité de repas de onze dollars (11,00 \$) s'il poursuit sa prestation de travail après le repas. L'employé tenu d'effectuer deux (2) heures supplémentaires ou plus a droit à une pause repas d'une demi-heure (1/2) rémunérée au taux de surtemps.
- b) Lorsque l'employé effectue des heures supplémentaires continues qui dépassent de quatre (4) heures ou plus la période prévue à l'alinéa a) ci-dessus, il est remboursé des frais d'un autre repas au montant de onze dollars (11,00 \$) après chaque période de quatre (4) heures. L'employé a droit à une pause repas d'une demi-heure (1/2) rémunérée au taux de surtemps pour chaque repas.

- c) L'employé rappelé au travail par l'Employeur et qui effectue plus de quatre (4) heures de travail touche une indemnité de repas de onze dollars (11,00 \$).

#### **ARTICLE 24**

##### **INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

- 24.01 Lorsque l'employé est rappelé au travail
- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire ; ou
  - b) un jour de repos ; ou
  - c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et qu'il rentre au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
    - (i) un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux du temps supplémentaire applicable ;
    - (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées ;
- à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

#### **ARTICLE 25**

##### **INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ**

- 25.01 Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible durant les heures hors service, l'employé a droit à une rémunération au taux d'une heure de salaire pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité.
- 25.02 L'employé désigné par écrit par l'Employeur pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être atteint à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- 25.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- 25.04 L'employé en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants :
  - a) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées ; ou,
  - b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.

- 25.05 L'employé qui selon les instructions de l'Employeur peut effectuer le travail requis sans se présenter sur les lieux du travail est rémunéré de la façon suivante :
- de 1 à 29 minutes : 1 heure à temps simple  
de 30 à 59 minutes : 90 minutes à temps simple  
de 60 à 89 minutes : 2,25 heures à temps simple  
au-delà de 90 minutes : l'employé reçoit la rémunération prévue à l'article 24.01 c) i) ou 25.04 b).

## **ARTICLE 26**

### **PRIMES DE POSTES**

- 26.01 Prime de poste
- Est réputé travailler de soir ou de nuit, l'employé dont l'horaire de travail se situe 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 :
- À partir de la signature : 1.40\$/heure  
À partir du 20 décembre 2014 :1.45\$/heure  
À partir du 20 décembre 2015 :1.50\$/heure  
À partir du 20 décembre 2016 :1.55\$/heure  
À partir du 20 décembre 2017 :1.60\$/heure  
À partir du 20 décembre 2018 :1.65\$/heure
- 26.02 Prime de fin de semaine
- L'employé reçoit une prime supplémentaire, dont le taux est établi comme suit pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche :
- À partir de la signature : 1.40\$/heure  
À partir du 20 décembre 2014 : 1.45\$/heure  
À partir du 20 décembre 2015 : 1.50\$/heure  
À partir du 20 décembre 2016 : 1.55\$/heure  
À partir du 20 décembre 2017 : 1.60\$/heure  
À partir du 20 décembre 2018 : 1.65\$/heure

## ARTICLE 27

### ADMINISTRATION DES SALAIRES

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

- 27.01 Salaire et échelles salariales
- Les échelles salariales correspondant à chacune des classes sont définies à l'Annexe A-1.
- L'employé a droit, pour la prestation de ses services, à la rémunération indiquée à l'Annexe A-1 de la convention pour la classification de sa fonction.
- P-27.01 Salaire et échelles salariales
- Les échelles salariales correspondant à chacune des classes sont définies à l'Annexe A-2.
- L'employé a droit, pour la prestation de ses services, à la rémunération indiquée à l'Annexe A-2 de la convention pour la classification de sa fonction.
- 27.02 Progression des salaires
- a) Salaire à l'embauche
- Lors de l'embauche d'un employé, le salaire de ce dernier est déterminé dans l'échelle salariale prévue à l'Annexe A-1 correspondant à sa fonction en tenant compte des critères suivants :
- scolarité
  - expérience pertinente
  - conditions du marché du travail
- L'employé préposé à l'accueil est assujéti à la grille salariale prévue à l'annexe A-3
- b) Progression à l'intérieur de l'échelle salariale
- 1) La date à laquelle un employé peut bénéficier d'une augmentation d'échelon en autant qu'il n'ait pas atteint le maximum de l'échelle salariale applicable, correspond au 20 décembre de chaque année, à compter du 20 décembre 1998 pour les employés en poste au moment de la signature de la présente convention collective.
- 2) Un employé promu, rétrogradé ou embauché après le 20 décembre, bénéficie d'une augmentation d'échelon, à la date anniversaire de la promotion, rétrogradation ou embauche, en autant qu'il n'ait pas atteint le maximum de l'échelle salariale applicable.
- 3) L'employé à temps partiel ou occasionnel bénéficie d'une augmentation d'échelon en autant qu'il n'ait pas atteint le maximum de l'échelle salariale applicable, lorsqu'il aura atteint 1 950 heures travaillées. L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour de travail suivant immédiatement la fin de la période de 1 950 heures stipulée dans cette clause.

Nonobstant ce qui précède, l'employé de la fonction Préposé à l'accueil est régi par l'Annexe A-3 de la convention collective.

P-27.02 Progression des salaires

a) Salaire à l'embauche

Lors de l'embauche d'un employé, le salaire de ce dernier est déterminé dans l'échelle salariale prévue à l'Annexe A-2 correspondant à sa fonction en tenant compte des 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) La date à laquelle un employé peut bénéficier d'une augmentation d'échelon en autant qu'il n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale applicable, correspond au 20 décembre de chaque année, à compter du 20 décembre 1998 pour les employés en poste au moment de la signature de la présente convention collective.
- 2) Un employé promu, rétrogradé ou embauché après le 20 décembre, bénéficie d'une augmentation d'échelon, à la date anniversaire de la promotion, rétrogradation ou embauche, en autant qu'il n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale applicable.
- 3) L'employé à temps partiel ou occasionnel bénéficie d'une augmentation d'échelon en autant qu'il n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale applicable, lorsqu'il aura atteint 1 950 heures travaillées. L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour de travail suivant immédiatement la fin de la période de 1 950 heures stipulée dans cette clause.

27.03 Changement de fonction

a) Promotion

L'employé promu reçoit au minimum l'équivalent de la valeur d'un échelon, 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) Affectation intérimaire

L'employé qui, à la demande de l'Employeur, effectue le travail d'une fonction de classe supérieure à la sienne est payé conformément à l'article 27.03 a) comme s'il s'agissait d'une promotion pour la durée de cette 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 10 %. Si tel est le cas, le salaire sera ajusté au taux maximal de la classe plus 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.

27.04 Le salaire est payable par dépôt bancaire le mercredi à chaque deux semaines, pour les deux semaines de travail se terminant le mercredi précédent. Si le mercredi est un jour férié, le salaire est payé le mardi.

## ARTICLE 28

### RÈGLES DE SUPPLANTATION

#### Mise à pied - rappel au travail

- 28.01 a) Le Syndicat est informé par écrit au moins trente (30) jours à l'avance de toute réduction d'effectifs à durée indéterminée prévue par l'Employeur. L'avis décrit les raisons motivant les réductions d'effectifs, l'endroit où elles ont lieu et le nombre d'employés touchés.
- b) Dans les dix (10) jours suivant la remise de l'avis prévu en 28.01 a), l'Employeur rencontre le Syndicat pour discuter du processus de déplacement dans le but d'identifier l'(les) individu(s) qui est(sont) déplacé(s) et d'arriver à une entente quant à ce(s) déplacement(s).

Au cours de cette période, l'Employeur et le Syndicat, au moyen du processus de consultation, examinent les solutions de rechange à la réduction de l'effectif, que ce soit au niveau des départs volontaires, de l'appui à offrir aux employés touchés, de l'application du présent article aussi bien que la possibilité d'octroyer des postes vacants sans qu'il ne soit nécessaire de les afficher ceci, afin de minimiser le nombre de mouvements de personnel.

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'une entente concernant le déplacement et l'octroi des postes vacants qui tient compte de l'ancienneté des employés dont le poste est aboli ainsi que des exigences et qualifications du ou des postes à combler. Seuls le ou les postes qui n'auront pas été octroyés dans le cadre de cette entente seront affichés. L'application finale de l'entente est sujette aux dispositions de l'article 28.02.

Advenant qu'il n'y ait pas d'entente, dans les cinq (5) jours suivant la rencontre prévue au premier paragraphe de l'article b), l'Employeur confirme par écrit sa position au Syndicat.

28.02 L'employé sujet à une mise à pied reçoit un préavis de soixante (60) jours à l'avance de la date de la mise à pied. Ce préavis sera signifié à la fin du délai cité à l'article 28.01 ou avant si entente il y a entre les parties.

L'employé visé peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans un poste de classe égale ou inférieure, en autant qu'il rencontre les exigences et les qualifications du poste tel que décrit à l'article 34.02 a) de la convention collective, dans lequel il ira déplacer, selon la séquence suivante :

- a) Dans la même catégorie occupationnelle et la même classe salariale :
  - i) sur son site au sein de la même vice-présidence;
  - ii) sur son site;
  - iii) sur un autre site au sein de la même vice-présidence;
  - iv) sur un autre site.
- b) À défaut, dans une autre catégorie occupationnelle et la même classe salariale :
  - i) sur son site au sein de la même vice-présidence;
  - ii) sur son site;
  - iii) sur un autre site au sein de la même vice-présidence;
  - iv) sur un autre site.
- c) À défaut, dans la même catégorie occupationnelle et dans la classe salariale immédiatement inférieure :
  - i) sur son site au sein de la même vice-présidence;
  - ii) sur son site;
  - iii) sur un autre site au sein de la même vice-présidence;
  - iv) sur un autre site.
- d) À défaut, dans une autre catégorie occupationnelle et dans la classe salariale immédiatement inférieure :
  - i) sur son site au sein de la même vice-présidence;



- ii) sur son site;
  - iii) sur un autre site au sein de la même vice-présidence;
  - iv) sur un autre site.
- e) À défaut, sur tout autre poste de classe salariale inférieure :
- i) sur son site au sein de la même vice-présidence;
  - ii) sur son site;
  - iii) sur un autre site au sein de la même vice-présidence;
  - iv) sur un autre site.
- f) L'employé qui exerce son droit de déplacement bénéficie d'une période maximale de familiarisation de vingt (20) jours travaillés s'il s'agit d'un poste à durée déterminée ou occasionnel et de quarante (40) jours travaillés s'il s'agit d'un poste à durée indéterminée. Si l'employé rencontre les exigences et qualifications du poste telles que décrites à l'article 34.02 a), l'Employeur lui fournira par la suite la formation d'appoint particulière lui permettant de s'acclimater au poste. Dans le cas où l'Employeur juge que l'employé ne rencontre pas les exigences et qualifications du poste, telles que décrites à l'article 34.02 a) au cours de la période maximale de familiarisation de vingt (20) jours travaillés s'il s'agit d'un poste à durée déterminée ou occasionnel et de quarante (40) jours travaillés s'il s'agit d'un poste à durée indéterminée. L'Employeur avise ce dernier par écrit. Dans ce cas, les dispositions prévues aux articles 28.04, 28.05 et 28.06 s'appliquent.
- g) Pour fins d'application du présent article, l'employé dont le poste est aboli et/ou qui est déplacé par un employé ayant exercé son droit de déplacement, dispose d'un délai de quarante-huit (48) heures pour signifier par écrit à l'Employeur sa décision quant à l'exercice de son droit de déplacement ou quant à l'une ou l'autre des options prévues à l'article 28.05 a). Ce délai prend effet à partir de la date où l'employé a été informé par l'Employeur des options dont il peut disposer en vertu du présent article. Dans le cas où l'employé ne signifie pas sa décision dans les délais prescrits précédemment, il perd définitivement son droit de déplacement.

28.03 L'Employeur peut offrir une retraite anticipée volontaire ou une prime de cessation d'emploi à tout employé. Lorsque l'Employeur rencontre l'employé pour le renseigner sur de telles possibilités, l'employé peut demander d'être accompagné par un représentant de l'Alliance.

28.04 Les employés devant être mis à pied pour une période indéterminée se voient offrir l'appui d'un programme d'aide de

recherche d'emplois offert par le service des Ressources humaines ou par un conseiller externe.

- 28.05
- a) Les employés mis à pied pour une période indéterminée peuvent :
    - i) accepter la mise à pied et conserver le droit de rappel jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois débutant à compter de la date effective de ladite mise à pied; ou
    - ii) accepter la mise à pied et abandonner le droit de rappel en acceptant l'indemnité de départ, selon les dispositions prévues aux articles 28.03 et 28.07.
  - b) L'Employeur convient que pendant la période de dix-huit (18) mois ci-dessus prévue à l'article 28.05 a) i) et débutant avec le préavis prévu à l'article 28.02, il fait tout effort raisonnable pour nommer l'employé visé dans un autre poste de classe égale ou inférieure pour lequel il remplit les exigences et les qualifications du poste telles que décrites à l'article 34.02 a). Si l'employé rencontre les exigences et qualifications du poste telles que décrites à l'article 34.02 a), ce dernier se voit offrir le poste à combler et la durée de la période de familiarisation prévue à l'article 28.02 f) s'applique. L'Employeur fournira au cours de ladite période de familiarisation la formation d'appoint particulière lui permettant de s'acclimater au poste.
  - c) Dans le cas où l'Employeur juge que l'employé ne rencontre pas les exigences et qualifications du poste décrites à l'article 34.02 a) au cours de la période de familiarisation prévue à l'article 28.02 f), l'employé se voit retourner sur la liste de rappel. Dans ce cas, la date d'échéance du droit de rappel n'est pas affectée et le délai de rappel en vertu de l'article 28.05 a) i) se poursuit comme si cette période n'avait pas été interrompue.

28.06 Rappel

- a) L'employé mis à pied et qui n'a pas accepté une indemnité de départ a droit au rappel par ancienneté pour l'attribution des postes à combler de classe égale ou inférieure, pour lesquels il rencontre les exigences et les qualifications du poste, tel que décrites à l'article 34.02 a).
- b) L'employé qui a choisi de demeurer sur la liste de rappel se verra offrir tout poste vacant ou nouvellement créé de classe égale ou inférieure à l'intérieur de la période de dix-huit (18) mois et ce, incluant les postes à durée déterminée, occasionnel, à durée indéterminée temps partiel et à durée indéterminée temps plein, pour lesquels il rencontre les exigences du poste, telles que décrites à l'article 34.02 a).
- c) Les postes vacants ou nouvellement créés de classe supérieure à celle de l'employé qui a choisi de demeurer sur la liste de rappel seront affichés à l'interne compte

tenu que cela constitue une promotion potentielle tant pour l'employé de l'unité syndicale occupant un poste à l'interne que pour l'employé sur la liste de rappel.

- d) Lorsqu'un poste de classe égale ou inférieure à durée déterminée, occasionnel ou indéterminée à temps partiel sera à combler, le ou les employé(s) faisant partie de la liste de rappel et n'occupant pas déjà un poste à durée déterminée, occasionnel ou indéterminée à temps partiel sera ou seront contacté(s) par ancienneté et ce, indépendamment de la durée du contrat en autant qu'il(s) rencontre(nt) les exigences du poste telles que décrites à l'article 34.02 a). Dans un tel cas, l'employé bénéficie d'une période de familiarisation prévue à l'article 28.02 f). Lorsque l'Employeur juge que l'employé ne rencontre pas les exigences et qualifications du poste telles que décrites à l'article 34.02 a) au cours de la période maximale prévue à l'article 28.02 f), l'Employeur avise ce dernier par écrit. Dans ce cas, l'employé retourne sur la liste de rappel, selon les dispositions prévues à l'article 28.05 c).
- e) Si un employé faisant partie de la liste de rappel refuse un poste à durée déterminée, occasionnel ou indéterminée à temps partiel, ledit employé demeure sur la liste de rappel jusqu'à ce que la période de dix-huit (18) mois soit écoulée.
- f) Si un employé faisant partie de la liste de rappel refuse un poste à durée indéterminée temps plein, dans ce cas, ledit employé n'est plus considéré comme faisant partie de la liste de rappel, il perd donc son ancienneté et son emploi avec l'Employeur.

#### 28.07 Indemnité de départ

L'indemnité de départ est calculée en fonction des taux de rémunération hebdomadaire de l'employé la dernière journée de son emploi de la façon suivante :

Mise à pied :

Deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète de service après le 1er août 1992 et la rémunération d'une (1) semaine pour chaque année additionnelle d'emploi, jusqu'à concurrence de vingt (20) semaines.

Note : Aux fins d'application de l'article 28, la période d'essai prévue à l'article 34.09 de la présente convention collective ne s'applique pas.

### **ARTICLE 29**

#### **COTISATIONS PROFESSIONNELLES**

- 29.01 Lorsque l'Employeur exige qu'un employé soit membre d'une corporation ou d'une association, ou détienne un permis de travail comme condition d'emploi, il en rembourse le coût.
- P-29.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le statut de professionnel des fonctions énumérées à l'Annexe A-2 et ont

intérêts à utiliser de façon optimale des ressources professionnelles.

- P-29.03 L'employé qui doit être membre d'une corporation professionnelle qui régit une profession a l'obligation et la responsabilité professionnelle d'être en règle avec ladite corporation et l'employé s'assure que les actes professionnels qu'il pose sont conformes aux normes de sa profession.

### **ARTICLE 30**

#### **ÉNONCÉ DES FONCTIONS**

- 30.01 Sur demande écrite de l'employé, l'Employeur lui remet dans les dix (10) jours ouvrables la description disponible de son poste, un organigramme et la cote numérique attribuée à chaque facteur du plan de classification.

- 30.02 Flexibilité des tâches

Le plan 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 à un employé toute tâche accomplie par les membres de l'unité d'accréditation, qu'elle fasse ou non partie de sa fonction normale, s'il est en mesure de l'accomplir, sous réserve des dispositions qui suivent :

- i) l'employé temporairement assigné par l'Employeur à une fonction inférieure ne subit aucune baisse de salaire ;
- ii) l'employé qui, à la demande de l'Employeur, pour plus d'une (1) heure, effectue le travail d'une fonction de classe supérieure à la sienne est payé conformément à l'article 27.03 a) comme s'il s'agissait d'une promotion pour la durée de cette assignation ;
- iii) l'Employeur n'utilise pas cette flexibilité pour ainsi assigner à un employé une tâche autre que la sienne, si pendant cette assignation il le remplace par un employé d'une autre fonction.

### **ARTICLE 31**

#### **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 31.01 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions ou congédié, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou congédiement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du congédiement.

- 31.02 L'Employeur informe le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou congédiement a été infligé.
- 31.03 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum une journée de préavis de cette réunion.
- 31.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 31.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé doit être détruite au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

## **ARTICLE 32**

### **ÉVALUATION DE L'EMPLOYÉ**

- 32.01 a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé sur le formulaire d'évaluation est considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y a souscrit.
- b) Le ou les représentants de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé.
- c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui sont annexées au formulaire d'évaluation.
- d) Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :
- i) le formulaire qui servira à l'examen ;
  - ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen ;
  - iii) si, pendant l'examen du rendement de l'employé, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.

- 32.02 Sur demande écrite au représentant désigné par l'Employeur, l'employé peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. L'employé peut ajouter à son dossier ses commentaires sur un document qui est conservé au dossier de l'employé. S'il le désire, l'employé est accompagné d'un représentant syndical.

### **ARTICLE 33**

#### **DROITS D'ANCIENNETÉ**

- 33.01 Acquisition :
- a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale du service continu d'un employé.
  - b) Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté s'exprime en année, en mois et en jour de calendrier.
- 33.02 Accumulation
- L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :
- a) congé rémunéré prévu à la présente convention collective ;
  - b) conformément à la loi, absence causée par un accident de travail et reconnu par la CSST ;
  - c) absences pour cause de maladie ou d'accident hors travail d'une durée n'excédant pas douze (12) mois ;
  - d) congés pour activités syndicales dans les limites prévues à la présente convention collective ;
  - e) congé de maternité ou congé parental tel que défini aux articles 20.03 e) et 20.04 b) de la convention collective ;
  - f) congé d'étude tel que prévu à la présente convention collective ;
  - g) mise à pied d'une durée n'excédant pas douze (12) mois ;
  - h) pendant un congé non rémunéré autorisé par l'Employeur d'une durée n'excédant pas trois (3) mois.
- P-33.02 Accumulation
- L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :
- a) congé rémunéré prévu à la présente convention collective ;
  - b) conformément à la loi, absence causée par un accident de travail et reconnu par la CSST ;
  - c) absences pour cause de maladie ou d'accident hors travail d'une durée n'excédant pas douze (12) mois ;
  - d) congés pour activités syndicales dans les limites prévues à la présente convention collective ;

- e) congé de maternité ou congé parental tel que défini aux articles 20.03 e) et 20.04 b) de la convention collective ;
  - f) congé d'étude tel que prévu à la présente convention collective ;
  - g) mise à pied d'une durée n'excédant pas douze (12) mois ;
  - h) pendant un congé non rémunéré autorisé par l'Employeur d'une durée n'excédant pas trois (3) mois ou d'une durée supérieure autorisée préalablement par l'Employeur conformément à l'article P-20.07 d), e) et f) de la convention collective.
- 33.03      **Maintien**  
L'ancienneté d'un employé est maintenue, mais cesse de s'accumuler :
- a) pendant les absences pour cause de maladie ou d'accident hors travail d'une durée supérieure à douze (12) mois (les premiers douze (12) mois étant accumulés) ;
  - b) mise à pied d'une durée de douze (12) mois ou plus (les premiers douze (12) mois étant accumulés) ;
  - c) pendant une période de congé non rémunéré autorisé par l'employeur d'une durée supérieure à trois (3) mois (les premiers trois (3) mois étant accumulés).
- 33.04      Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) départ volontaire de l'employé ;
  - b) congédiement pour juste cause ;
  - c) par le défaut de se présenter au travail suivant un avis de rappel ;
  - d) par le défaut de rappel d'un employé mis à pied depuis dix-huit (18) mois ou plus ;
  - e) sauf dans les cas hors du contrôle de l'employé, et dont la preuve lui incombe, absence de son travail pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, ou plus, sans en avoir été autorisé par l'Employeur.
- 33.05      a) Un employé promu ou muté de l'unité de négociation, conserve durant sa période d'essai, le droit d'exercer son ancienneté dans l'unité de négociation du personnel administratif, professionnel et de soutien administratif, dans les cas prévus aux articles 18.03 et 34.05.
- b) Tout employé qui accepte un poste en dehors de l'unité de négociation pourra, pour une période maximale de six (6) mois, revenir à l'unité de négociation d'où il provient sans perte d'ancienneté.
  - c) Nonobstant les paragraphes a) et b) du présent article, un employé qui accepte un poste à durée déterminée en

dehors de l'unité de négociation pourra, à la fin de son affectation, revenir à l'unité de négociation d'où il provient sans perte d'ancienneté.

- 33.06 Liste d'ancienneté  
Une fois l'an, l'Employeur prépare une liste d'employés par ordre d'ancienneté et la met à la disposition des employés par le biais d'intranet. Dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté, un employé peut contester le nombre de ses crédits d'ancienneté, pour la période après le 1er août 1992. Toute demande de vérification de la liste d'ancienneté doit être adressée par écrit au service des Ressources humaines et doit contenir les motifs justifiant une telle demande.
- 33.07 À la suite de la signature de la convention collective, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté et l'employé bénéficie de soixante (60) jours pour faire une demande de modification de son ancienneté pour la période d'avant le 1er août 1992, en fournissant une preuve documentaire à l'appui de sa demande. Toute demande de vérification de la liste d'ancienneté doit être adressée par écrit au service des Ressources humaines et doit contenir les motifs justifiant une telle demande.
- 33.08 La liste d'ancienneté est subdivisée par fonctions, les fonctions supérieures apparaissant les premières. Cette liste indique le titre de la fonction, le nom de l'employé, sa date d'embauche et son ancienneté. L'employé le plus ancien apparaît le premier.
- 33.09 Le Syndicat reconnaît l'ancienneté de l'unité des cols bleus (Syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal), de l'unité des employés gestionnaires de premier niveau et de l'unité des pompiers qui sont transférés en permanence dans l'unité des cols blancs. L'ancienneté reconnue est l'ancienneté accumulée au sein de l'unité à laquelle il appartenait avant son transfert.  
Nonobstant ce qui précède, l'ancienneté de l'unité des cols bleus (Syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal ) sera reconnue en autant que leur convention collective prévoit la reconnaissance du transfert de l'ancienneté de l'unité des cols blancs à l'unité des cols bleus.

#### **ARTICLE 34**

##### **DOTATION EN PERSONNEL**

- 34.01 Lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant ou un nouveau poste, il l'affiche conformément au présent article pour une période de dix (10) jours de calendrier.
- 34.02 L'avis renferme les renseignements suivants :
- a) Les exigences et qualifications : compétences, qualités requises, aptitudes et expérience requises pour le poste à pourvoir ; et,



- b) un sommaire des tâches et l'échelle salariale du poste à pourvoir.
- 34.03 Une copie de l'avis est transmise au syndicat au moment de l'affichage.
- 34.04 L'Employeur diffuse, sans délai (par courriel ou autrement) un avis de nomination lorsque son choix est complété.  
S'il y a annulation d'un avis d'affichage, l'Employeur en informe les employés et le syndicat
- 34.05 Le représentant de l'Employeur qui procède aux entrevues rencontre tous les candidats ayant complété et réussi leur période de probation et qui répondent aux exigences et qualifications du poste affiché.  
  
Malgré ce qui précède, un employé 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 de l'article 34.09.  
  
Le poste à pourvoir est accordé en fonction des exigences et qualifications. Lorsqu'on juge que deux (2) candidats ou plus satisfont également aux exigences et qualifications du poste à pourvoir, l'ancienneté constitue alors le facteur prépondérant.
- P-34.05 Le représentant de l'Employeur qui procède aux entrevues rencontre tous les candidats ayant complété et réussi leur période de probation et qui répondent aux exigences et qualifications du poste affiché.  
  
Malgré ce qui précède, un employé 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 de l'article 34.09.  
  
Le poste à pourvoir est accordé en fonction des exigences et qualifications.
- 34.06 Tous les candidats non reçus sont prévenus du motif ou des motifs pour lesquels ils n'ont pas réussi le concours. Si l'employé le demande, le ou les motifs lui sont également communiqués par écrit.

- 34.07 Lorsqu'aucun employé ayant postulé ne rencontre les exigences et qualifications requises, l'Employeur considère les candidatures de l'extérieur de l'unité de négociation. Les articles 34.01 à 34.06 s'appliquent également à l'affectation intérimaire et au poste à durée déterminée qui dépasse cent vingt (120) jours.
- 34.08 Dans le cas des affectations intérimaires et des postes à durée déterminée qui dépassent cent vingt (120) jours, l'Employeur informe le syndicat au moins dix (10) jours avant la fin prévue de l'affectation, de son intention de prolonger une affectation intérimaire ou à durée déterminée au-delà de cent vingt (120) jours.
- 34.09 Un employé promu ou muté au sein de Aéroports de Montréal et qui, au cours de la période d'essai à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité, est jugé par l'Employeur insatisfaisant dans ses nouvelles fonctions ou n'est pas satisfait dans ses nouvelles fonctions, reprend le poste qu'il occupait avant sa promotion ou mutation. La période de retour dans le poste qu'il occupait au sein de l'unité est de soixante (60) jours travaillés pour les fonctions des classes 1 à 4 et cent vingt (120) jours travaillés pour les fonctions des classes 5 à 12. L'employé qui est jugé par l'Employeur insatisfaisant dans ses nouvelles fonctions reçoit par avis écrit cette décision ainsi que les raisons la justifiant.
- 34.10 L'employé qui participe à la procédure de dotation de personnel, le fait sans perte de salaire. S'il doit se déplacer, ses dépenses sont remboursées conformément à la politique de remboursement des frais.
- 34.11 Un employé à durée indéterminée qui accepte une affectation à durée déterminée, retourne à son poste à la fin de sa période de remplacement et conserve son statut d'employé à durée indéterminée. Si le poste n'existe plus, les dispositions de l'article 28 s'appliquent.
- 34.12 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 oeuvre pour l'affecter au premier poste vacant pour lequel il remplit les exigences et les qualifications, aux conditions et avantages de son nouveau poste.

## **ARTICLE 35**

### **RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ ET D'AVANTAGES**

- 35.01 L'Employeur et l'Alliance participent à un comité qui décide de tout changement au régime d'assurance collective de l'unité de négociation des employés administratifs, professionnels et de soutien administratif.
- 35.02 Les parties conviennent de maintenir en vigueur les protections de l'assurance collective ainsi que le partage des primes actuelles jusqu'à ce qu'une entente soit intervenue entre les parties.

Les dispositions et les conditions de la police d'assurance sont les seuls textes officiels servant à son application.

## **ARTICLE 36**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 36.01 Discussion d'une plainte avant la présentation du grief  
Avant de présenter un grief, l'employé rencontre son supérieur pour discuter avec celui-ci, exposer sa situation et tenter de trouver une solution.
- 36.02 « Grief » signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application et la prétendue violation de la convention collective.
- 36.03 Droit de présenter un grief
- a) L'employé lésé, pour lui-même, ou le délégué syndical, pour un employé, un groupe d'employés, ou l'ensemble des employés, peut présenter un grief.
  - b) Le grief doit être présenté conformément à la procédure de règlement de grief.
- 36.04 Irrégularité  
Un grief est présenté de la façon prescrite dans le présent article. Cependant, le grief de l'employé ne peut être invalidé parce que ce dernier n'a pas présenté de plainte conformément à 36.01, ni rejeté à cause d'un vice de forme.
- 36.05 Discussion d'un grief  
L'employé qui désire discuter d'un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure doit le faire par l'intermédiaire du représentant autorisé de l'Alliance qui peut le soumettre au supérieur immédiat de l'employé ou à un autre représentant délégué à cette fin.
- 36.06 Paliers  
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 E :
- a) 1er palier : Représentant nommé de l'Employeur  
Syndicat - Délégué syndical
  - b) 2e palier : Représentant nommé de l'Employeur  
Syndicat - Représentant autorisé de l'Alliance.
- Un grief visant la contestation d'un congédiement (disciplinaire ou administratif), ou de harcèlement (psychologique ou sexuel), est directement déposé au deuxième palier et n'est pas traité au comité de griefs prévu à l'Annexe E.

L'Employeur nomme le ou les représentant(s) à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et en informe par écrit l'Alliance.

Le Syndicat nomme un représentant pour le deuxième palier de la procédure et en informe par écrit l'Employeur.

36.07 Délai au premier palier

Un grief doit être présenté au premier palier de la procédure au plus tard le trente-cinquième (35<sup>e</sup>) jour suivant l'incident dont découle le grief ou la date à laquelle le plaignant ou le Syndicat, selon le cas, a été avisé par écrit ou a eu connaissance pour la première fois de l'incident donnant lieu au grief.

La décision motivée de l'Employeur est rendue par écrit dans les vingt (20) jours suivant la réception du grief.

36.08 Délai au deuxième palier

Un grief visant la contestation d'un congédiement (disciplinaire ou administratif), ou de harcèlement (psychologique ou sexuel), non réglé, ou si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le syndicat doit soumettre le grief par écrit au représentant de l'Employeur désigné ou son remplaçant pour le deuxième palier dans les vingt (20) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, selon le cas. L'Employeur rend sa décision dans les vingt (20) jours de la réception du grief.

36.09 Notification de la décision

La réponse de l'Employeur est transmise au syndicat et copie est remise à l'employé.

36.10 À l'exception du dépôt d'un grief, lequel doit être transmis en main propre au représentant désigné de l'Employeur, les moyens de transmission acceptés par les parties sont :

- remis en main propre;
- télécopieur;
- courriel

36.11 Distribution des exemplaires du grief

Lorsqu'un grief est présenté à un palier quelconque de la procédure, un représentant de l'Employeur signe et date tous les exemplaires du grief.

36.12 Arbitrage

Lorsqu'un grief a été présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs ou traité en comité de griefs prévu à

l'annexe E et n'est toujours pas réglé à la satisfaction de l'Alliance, ou si l'Employeur ne répond pas dans les délais prescrits, l'Alliance peut le renvoyer à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours suivants la réception de la réponse au dernier palier ou à l'expiration des délais prévus à l'article 5.9 de l'Annexe E, sans quoi le grief est réputé avoir été abandonné. L'Alliance informe l'Employeur par écrit de chaque renvoi à l'arbitrage. Cet avis précise le nom de l'arbitre proposé (les arbitres étant nommés à tour de rôle selon la liste indiquée à la clause 36.14), le nom et l'adresse du représentant de l'Alliance.

Chacune des parties peut demander à l'arbitre de proposer des dates dès le renvoi effectué.

36.13 Cout de l'arbitrage

L'Employeur et l'Alliance assument à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

36.14 Voici la liste des arbitres uniques auxquels les parties ont convenu d'un commun accord de renvoyer éventuellement des griefs en arbitrage :

Harvey Frumkin

Marc Gravel

Pierre Laplante

Denis Provençal

a) Les arbitres nommés ci-dessus agissent à tour de rôle dans l'ordre d'inscription de leur nom sur la liste, et ce, par ordre de date de dépôt des griefs. Si l'arbitre choisi en vertu de la procédure est dans l'impossibilité d'agir, l'affaire est renvoyée à l'arbitre dont le nom vient immédiatement après. Malgré ledit tour de rôle et en vue d'assurer l'expédition des arbitrages, si un arbitre, dont le tour est arrivé, ne peut offrir une date d'audience dans les six (6) mois du renvoi à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut vérifier la disponibilité des autres arbitres. Si l'un ou l'autre de ces derniers offrent des dates plus rapprochées, les parties peuvent passer outre audit tour de rôle et sélectionner l'arbitre offrant la date la plus rapprochée et mutuellement convenable. Nonobstant ce qui précède, le grief portant sur la classification est référé à l'arbitre de classification : Monsieur Paul Imbeault

b) S'il advient que la liste est épuisée et qu'aucun arbitre ne puisse entendre le grief, les parties nomment un autre arbitre à titre de remplaçant.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours, l'une ou l'autre des parties peut en appeler au ministre du Travail, qui nommera un arbitre.

36.15 Décision de l'arbitre

L'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les soixante (60) jours suivant la date de l'audition, sauf s'il a le consentement des parties pour un prolongement.

36.16 Pouvoirs de l'arbitre

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 d'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 d'une autre erreur matérielle.
- e) dans tous les cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, l'arbitre a le pouvoir d'annuler le congédiement ou d'atténuer les mesures disciplinaires, selon ce qui lui semble juste et raisonnable compte tenu des circonstances.
- f) rendre toute autre décision propre à sauvegarder les droits des parties.

## **ARTICLE 37**

### **EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL**

P- Article 37

L'article 37 s'applique, avec les adaptations nécessaires en fonction des articles particuliers qui les concerne, aux employés occupant une des fonctions énumérées à l'Annexe A-2

37.01 L'expression « employé à temps partiel » désigne un employé à durée indéterminée dont l'horaire hebdomadaire normal de travail est, nonobstant les dispositions de l'article 22, d'un minimum de quinze (15) heures et d'un maximum de trente (30) heures par semaine.

37.02 Généralités

L'employé à temps partiel dont l'horaire normal de travail est de vingt (20) heures ou plus, a droit aux avantages prévus à la convention collective lorsqu'il a complété une période de service continue de cent vingt (120) jours travaillés de la façon suivante :

- a) assurance-vie, assurance-vie supplémentaire, mort et mutilation accidentelle et assurance invalidité de longue durée : ces avantages sont couverts au prorata des heures prévues à leur horaire normal.

- b) les autres protections d'assurance collective sont couvertes de la même façon que pour les employés indéterminés.
- 37.03 L'employé à temps partiel est rémunéré au taux des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demi, et au taux des heures supplémentaires après trente-sept heures et demi par semaine.
- 37.04 Jours fériés désignés  
L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés à la convention collective, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule soixante-deux pour cent (4,62 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.
- 37.05 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié 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 du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'indiqué dans la convention et au taux double par la suite.
- 37.06 L'employé à temps partiel rappelé au travail lors d'un jour férié désigné à la convention collective, est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément à la clause 37.07, ou pour quatre (4) heures de travail au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.
- 37.07 Heures supplémentaires  
L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé à temps plein prévues dans la convention, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.
- 37.08 Sous réserve de la clause 37.07, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la convention.
- 37.09 Lorsqu'un employé à temps partiel est rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail, ou lors d'une journée où il n'est pas cédulé au travail, il a le droit de recevoir la rémunération la plus avantageuse entre les heures travaillées au taux applicable conformément aux articles 37.03 et 37.07, et le paiement minimum de quatre (4) heures à taux simple.
- 37.10 Congé de décès  
Nonobstant la clause 37.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à la clause 20.02 - Congé de décès payé.
- 37.11 Congés annuels  
a) Les congés annuels sont établis au 1er avril de chaque année en fonction de la durée de service acquis à cette date, et conformément à l'article 18.02 de la convention collective.

- b) La rémunération du temps de congés annuels est établie en fonction du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril, et en fonction de la durée du service acquis :
  - jusqu'à huit (8) ans : six (6%) pour cent
  - de huit (8) à dix-huit (18) ans : huit (8%) pour cent
  - de dix-huit (18) à vingt-neuf (29) ans : dix (10%) pour cent
  - plus de vingt-neuf (29) ans: douze (12%) pour cent
- c) La rémunération totale est la somme du salaire régulier versé par l'Employeur au cours de la période de référence, et comprend le temps supplémentaire et les congés annuels.
- d) L'employé à temps partiel reçoit ses paiements de congés annuels lorsqu'il prend ses congés annuels, et en proportion des congés annuels utilisés.
- e) L'employé à temps partiel fait son choix de congés annuels conformément aux dispositions de l'article 18.03 mais après les employés à temps plein. Un employé à temps partiel qui a déjà eu le statut d'employé à temps plein conserve ses droits de choix de congés annuels comme s'il était un employé à temps plein.

37.12 Indemnité de départ

L'indemnité de départ est calculée en fonction des taux de rémunération hebdomadaire de l'employé la dernière journée de son emploi de la façon suivante :

Mise à pied :

Deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète de service après le 1er août 1992 et la rémunération d'une (1) semaine pour chaque année additionnelle d'emploi, jusqu'à concurrence de vingt (20) semaines.

37.13 Primes

L'employé à temps partiel bénéficie des dispositions de la convention collective relatives aux primes de poste et aux primes de fin de semaine.

## **ARTICLE 38**

### **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

38.01 Définition

Dans la présente convention, l'expression « transformations techniques » signifie :

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel de nature différente de ceux utilisés précédemment ; et,



- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.
- 38.02 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux de transformations techniques. En conséquence, elles encouragent et favorisent les transformations techniques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'Employeur cherche des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui peuvent en découler pour les employés.
- 38.03 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours de la mise en place ou de la réalisation de transformations techniques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- 38.04 Le préavis écrit fournit les renseignements suivants :
- a) la nature et l'ampleur des transformations ;
  - b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les transformations ; et
  - c) le ou les lieux concernés.
- 38.05 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 ni à l'Alliance pour la durée de la convention collective.
- 38.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après le préavis prévu à 38.03, l'Employeur consulte l'Alliance au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employés, des transformations techniques dont il est question. Cette consultation porte sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :
- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les transformations ;
  - b) les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.
- 38.07 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 rencontre les exigences de base du poste.
- L'employé peut refuser le recyclage et peut demander l'application des dispositions de l'article 37.12.

- 38.08 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.
- 38.09 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.

### **ARTICLE 39 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 39.01 L'Employeur assure la sécurité en milieu de travail. À cette fin, l'Employeur prend et met en oeuvre des mesures appropriées et efficaces, tant préventives que correctives, afin de protéger la santé et la sécurité des employés.
- 39.02 L'Employeur et l'Alliance déclarent leurs intentions de développer et de maintenir un milieu de travail sécuritaire et reconnaissent que les méthodes de travail sont conformes au Code canadien du travail et sa réglementation.
- 39.03 L'Employeur et l'Alliance reconnaissent la nécessité de consultations sérieuses et constructives dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. À cette fin, l'Alliance nomme deux (2) représentants qui siègent sur le Comité local de santé et sécurité au travail.
- 39.04 Rôle du comité mixte de santé et sécurité au travail
- a) Élaborer et maintenir à jour un programme de prévention pour promouvoir la santé et la sécurité au travail.
  - b) 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.
  - c) Choisir les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes au règlement, sont adaptés aux besoins des employés.
  - d) Participer à l'identification et l'évaluation des risques reliés aux caractéristiques des postes de travail et des fonctions.
  - e) Participer aux inspections des lieux de travail, recevoir les rapports d'inspection et faire les recommandations à la direction.
  - f) Recevoir les plaintes et les rapports de danger qui concernent la santé et la sécurité, et s'assurer que les mesures préventives soient adéquates.
  - g) 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.

- h) Tenir des réunions périodiques et un compte-rendu des questions reçues par le comité, et effectuer le suivi des étapes a) à g).

39.05 Accidents de travail

Jour de l'accident :

- a) L'employé qui est incapable de compléter sa journée régulière de travail à la suite d'un accident de travail, y compris la rechute et l'aggravation, ne perd pas de salaire régulier pour la journée de l'accident. Si une telle incapacité ne se manifeste qu'à l'occasion d'une journée régulière de travail subséquente, l'employé bénéficie du même droit en autant qu'il ait déclaré son accident à son supérieur la journée même de l'accident.
- b) Si l'état de l'employé qui a subi un accident du travail l'exige, l'Employeur le fait transporter à ses frais au centre hospitalier ou chez le médecin, et procède de la même manière pour son retour au foyer ou au travail, en autant que ce retour se fasse à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures après avoir été à l'hôpital ou chez le médecin.
- c) L'employé doit, s'il le peut avant de quitter les lieux du travail, faire rapport de son accident à son supérieur. Pour tout accident nécessitant un arrêt de travail, l'employé présente à son supérieur, dès que possible, les documents médicaux nécessaires pour justifier son absence.
- d) L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail une déclaration à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec. Il en remet copie à l'employé concerné.
- e) De plus, conformément à la Loi des accidents du travail et les maladies professionnelles du Québec et selon les modalités qui y sont prévues, l'employé reçoit à l'époque où son salaire lui aurait été normalement versé, la compensation prévue par ladite loi pour chacun des quatorze premiers jours suivant l'accident, la rechute ou l'aggravation. Par la suite, la C.S.S.T. indemnise directement l'employé pour la durée de son absence.

39.06 Salaire maintenu

Un représentant de l'Alliance qui agit en vertu du présent article, avec l'autorisation de l'Employeur, pendant ses heures de travail ne subit pas de perte de salaire.

39.07 Effets nuisibles possibles - employée enceinte

Lorsqu'une employée enceinte exprime des inquiétudes au sujet des effets nuisibles possibles de son travail ou de son lieu de travail sur sa santé ou celle de l'enfant à naître, et que ses allégations sont appuyées par un certificat médical délivré par

un médecin qualifié de son choix, l'employeur s'efforce de trouver d'autres fonctions pour l'employée après consultation avec le syndicat et d'une manière conforme avec la présente convention collective.

#### **ARTICLE 40**

##### **COMITÉ DE RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES**

- 40.01 L'Employeur et le syndicat reconnaissent que le comité de relations patronales-syndicales permet la discussion suivie continue pendant la durée de la présente convention favorise le maintien de relations de travail harmonieuses.
- 40.02 Un comité de relations patronales-syndicales est formé et ce comité comprend des représentants du syndicat et de l'Employeur. Les réunions peuvent être convoquées par l'une ou l'autre partie et les sujets de discussions sont fournis au moins une (1) semaine avant chaque réunion. Les procès-verbaux de toutes les réunions sont tenus par un représentant de l'Employeur et sont affichés à chacun des sites.
- 40.03 Deux (2) représentants des employés participent à ce comité sans perte de salaire.
- 40.04 Ces réunions examinent des questions d'intérêt mutuel pour l'employeur et pour le syndicat, et qui touchent les employés dans l'unité de négociation.

#### **ARTICLE 41**

##### **RÉGIME DE RETRAITE**

- 41.01 Régime de retraite
- Sous réserve de la lettre d'entente portant sur la sécurité du volet à prestations déterminées du régime de retraite et de la lettre d'entente n°8 relative à la mise en place du volet à cotisation déterminée, l'employeur s'engage à maintenir les volets à prestations déterminées et à cotisation déterminée désormais en vigueur ou tout autre régime ou volet convenu entre les parties.
- De plus, 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 dudit régime et ait droit de vote et sur le comité consultatif de retraite du volet à cotisation déterminée.

#### **ARTICLE 42**

##### **STATIONNEMENT**

- 42.01 L'Employeur maintient sa politique actuelle de fournir gratuitement aux employés le stationnement aux sites de Montréal-Trudeau et Mirabel.
- 42.02 L'Employeur fournit gratuitement à l'employée enceinte, à l'employé à mobilité réduite ou à l'employé présentant un

handicap temporaire, certificat médical en preuve attestant sa condition, une place de stationnement à proximité de son site de travail.

### **ARTICLE 43 DÉPLACEMENT**

43.01 L'Employeur convient de déterminer pour chaque employé un site de travail.

L'Employeur convient de ne pas modifier sans motif valable le site de travail d'un employé.

Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de travailler à un site autre que son site régulier de travail à l'occasion ou de façon temporaire ou sur une base régulière, l'Employeur :

- a) rembourse les frais de déplacement conformément à la politique relative au «remboursement des notes de frais » en vigueur chez l'Employeur à la date de ladite réclamation;
- b) verse une indemnité quotidienne de dix dollars (10,00 \$) en compensation pour le temps additionnel de déplacement par rapport au temps normal requis pour se rendre à son travail ;

43.02 Lorsque l'Employeur modifie de façon permanente le site de travail d'un employé et que la distance entre le lieu où il habite et son nouveau site est augmentée de quarante-cinq (45) kilomètres ou plus à l'aller ou au retour, il rembourse l'employé de ses frais de déménagement jusqu'à concurrence d'un douzième de son salaire annuel. Les frais de déménagement pourront être réclamés sous présentation de pièces justificatives et devront être soumis dans les dix-huit (18) mois suivant la date effective du changement de site.

### **ARTICLE 44 SOUS-TRAITANCE**

44.01 L'Employeur privilégie l'utilisation de ses propres ressources pour effectuer les tâches actuellement accomplies par les employés membres de l'unité de négociation.

Ainsi, l'Employeur n'accordera pas en sous-traitance du travail normalement accompli par un membre de l'unité de négociation si l'octroi d'un tel contrat a comme conséquence directe, à compter de la signature des présentes, la mise à pied d'un tel membre et lorsque le travail peut être accompli à l'interne à des coûts unitaires compétitifs et selon la qualité et le niveau de service requis par l'employeur.

En conséquence, les parties s'engagent à mettre sur pied un comité patronal syndical dont les objectifs seront :

de collaborer à la recherche de solutions et d'initiatives pouvant inclure des changements aux méthodes et à l'organisation du

travail, l'ajustement des coûts unitaires internes aux coûts du marché ou la formation et le recyclage des employés.

Aux fins d'application de la présente, les coûts unitaires pertinents internes comprennent :

- la rémunération incluant les avantages sociaux ;
- l'équipement et son entretien ;
- la dépréciation et l'intérêt ;
- tout autre coût pour maintenir le travail à l'interne.

44.02 L'employeur avise le syndicat lorsqu'une proposition de sous-traitance pouvant entraîner une mise à pied est à l'étude.

44.03 Les parties disposent d'un maximum de soixante (60) jours pour examiner lesdites alternatives et identifier lesdites solutions. Dans les premiers cinq (5) jours, l'Employeur doit soumettre une proposition écrite contenant de façon détaillée, entre autres, les coûts, la qualité et le niveau de service. Dans les vingt-cinq (25) jours qui suivent la soumission de la proposition écrite de l'Employeur, le Syndicat doit soumettre une contre-proposition écrite indiquant de façon détaillée entre autres, les coûts, la qualité et le niveau de service.

44.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission de la contre proposition écrite du syndicat, l'employeur doit soumettre une proposition écrite finale. Dans les quinze (15) jours de la proposition finale de l'employeur, le syndicat doit soumettre une proposition écrite finale indiquant les raisons pour lesquelles elle est supérieure à celle de l'employeur.

Les délais prévus aux articles 44.03 et 44.04 peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.

44.05 Si, à l'expiration des délais prévus aux articles 44.03 et 44.04, l'Employeur décide d'accorder ledit travail en sous-traitance, les employés qui seraient mis à pied recevront, en plus des indemnités prévues à l'article 28.07 ou 37.12 selon le cas, un préavis écrit ou une indemnité de deux (2) mois de salaire.

44.06 Si le Syndicat estime qu'il a présenté à l'Employeur dans lesdits délais une proposition finale qui est égale ou inférieure à la proposition de sous-traitance finale de l'Employeur quant aux coûts unitaires internes, et qui est égale ou supérieure quant à la qualité et au niveau de service requis par l'Employeur, il peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage selon les modalités qui suivent :

- Le grief doit être présenté à la deuxième étape dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision de l'Employeur de refuser la proposition syndicale et de recourir à la sous-traitance.
- La juridiction de l'arbitre se limite à décider si la proposition finale présentée par le Syndicat a été soumise

dans les délais requis et si elle était égale ou supérieure à la proposition finale présentée par l'Employeur.

- La décision de l'arbitre doit être rendue avant l'expiration d'un délai de deux (2) mois de la décision de l'Employeur de recourir à la sous-traitance.
- Si la décision de l'arbitre est favorable au Syndicat, l'Employeur a le choix de mettre fin à la sous-traitance et de réintégrer l'employé mis à pied, ou d'indemniser l'employé mis à pied jusqu'à la fin des travaux cédés en sous-traitance, ou encore de réintégrer l'employé mis à pied et de continuer les travaux en sous-traitance.
- Les parties acceptent d'avoir recours au Service d'Arbitrage Accéléré au : (514) 443-6609. L'un des arbitres suivants peut agir :
  - André Bergeron
  - Jean-Yves Durand
  - Claude H. Foisy
  - François Hamelin
  - Jean-Pierre Lussier

L'Employeur doit assumer le fardeau de la preuve. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés entre les parties à parts égales.

44.07 L'employeur mettra sur pied les programmes suivants pour les employés volontaires dans l'éventualité où des mises à pied seraient effectuées suite à l'étude du comité patronal syndical :

- programme de postes partagés ;
- programme de retraites anticipées ;
- programme de départs volontaires.

#### **ARTICLE 45**

##### **MODIFICATION DE LA CONVENTION**

45.01 La présente convention peut être modifiée par un accord écrit signé par les représentants mandatés de chaque partie à la convention.

#### **ARTICLE 46**

##### **DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ**

46.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature, sauf dispositions contraires dans la présente, et expire le 19 décembre 2019.

46.02 L'Employeur verse au terme de l'Annexe A-1, A-2 ou A-3, selon la fonction occupée par l'employé, à chaque employé à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective, aux employés retraités depuis le 19 décembre 2013, la rétroactivité sur les salaires payés incluant

les heures supplémentaires, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la présente convention collective. La rétroactivité est calculée à partir du 20 décembre 2013.

46.03 Boni d'efficiences conditionnel à une ratification par l'assemblée des membres de la présente entente au plus tard le 18 juin 2014.

Un montant forfaitaire de 250\$ est payable au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective;

Un montant forfaitaire de 250\$ est payable à la date de paie traitant la journée du 20 décembre 2018;

Ces montants sont payés uniquement aux employés qui sont à l'emploi de l'Employeur au jour de la signature de la convention collective et qui le demeurent aux échéances ci-haut mentionnées.

46.04 Les annexes, lettres d'entente et lettres d'intention ci-après énumérées font partie intégrante de la convention collective.

Annexe A-1	Classification des fonctions et salaires – Employés administratifs et du soutien administratifs
Annexe A-2	Classification des fonctions et salaires – Employés professionnels
Annexe A-3	Préposé à l'accueil temps partiel et occasionnel
Annexe B	Lettre d'entente no. 1 : Vêtements
Annexe C	Plan d'évaluation des fonctions
Annexe D	Formulaire de contrôle des libérations syndicales
Annexe E	Comité de Grievs
Lettre d'entente no. 2	Employés occasionnels
Lettre d'entente no. 3	Régime de salaire différé
Lettre d'entente no. 4	Bénévoles
Lettre d'entente no. 5	Relative aux indemnités supplémentaires à l'indemnité de maternité en vertu de l'article 20.04.
Lettre d'entente no. 6	Formation sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail.
Lettre d'entente no. 7	Comité conjoint et projets pilotes – Horaires de travail des préposés à l'accueil temps partiels et occasionnels



Lettre d'entente no. 8	Relative à la mise en place du volet à cotisation déterminée du régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal.
Lettre d'entente no. 9	Congé pour les victimes d'acte criminel ou violent.
Lettre d'entente no. 10	Employé muté (même fonction, même classe)
Lettre d'entente no. 11	Fonds de justice sociale de l'AFPC
P-46.03	Les annexes, lettres d'entente et lettres d'intention ci-après énumérées font partie intégrante de la convention collective et s'appliquent aux employés occupant une des fonctions énumérées à l'Annexe A-2.
Annexe A-1	Classification des fonctions et salaires – Employés administratifs et du soutien administratifs
Annexe A-2	Classification des fonctions et salaires – Employés professionnels
Annexe C	Plan d'évaluation des fonctions
Annexe D	Formulaire de contrôle des libérations syndicales
Annexe E	Comité de Griefs
Lettre d'entente no. 4	Bénévoles
Lettre d'entente no. 5	Relative aux indemnités supplémentaires à l'indemnité de maternité en vertu de l'article 20.04.
Lettre d'entente no. 6	Formation sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail.
Lettre d'entente no. 8	Relative à la mise en place du volet à cotisation déterminée du régime de retraite des employés des Aéroports de Montréal.
Lettre d'entente no. 9	Congé pour les victimes d'acte criminel ou violent.
Lettre d'entente no. 10	Employé muté (même fonction, même classe)
Lettre d'entente no. 11	Fonds de justice sociale de l'AFPC

Les parties dûment mandatées ont signé à Montréal le 11 juin 2014.

Aéroports de Montréal

L'Alliance de la Fonction publique du Canada

(employés administratifs, professionnels et du soutien administratif)

AÉROPORTS DE MONTRÉAL

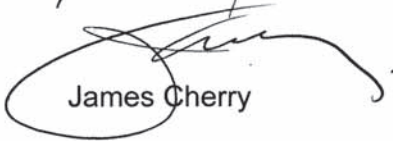
ALLIANCE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU CANADA



Joanne Bergeron



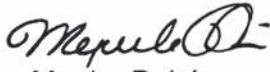
Magali Picard



James Cherry



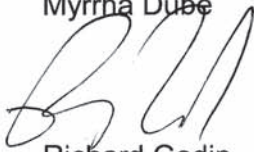
Alain Lachapelle



Myrrha Dubé



Jessica Bselis



Richard Godin



Josée Dubois



Liette Ménard



Philippe Lacombe



Daniel St-Pierre

**ANNEXE A - 1**  
**CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET SALAIRES**

Classification

Niveau	Poste
CLASSE 1	Commis comptoir et support administratif
CLASSE 2	Réceptionniste
CLASSE 2	Commis réceptionniste
CLASSE 2	Commis entretien des installations
CLASSE 2	Préposé à l'accueil
CLASSE 3	Commis approvisionnement
CLASSE 3	Agent comptoir produits et stationnement
CLASSE 3	Commis Affaires publiques
CLASSE 4	Agent administration et sureté
CLASSE 4	Agent système passager et transport commercial
CLASSE 4	Agent gestion immobilière
CLASSE 4	Technicien gestion immobilière
CLASSE 4	Préposé accueil et information
CLASSE 4	Agent d'approvisionnement
CLASSE 4	Commis comptes à recevoir
CLASSE 4	Commis administration et contrats
CLASSE 4	Secrétaire
CLASSE 4	Commis comptes fournisseurs
CLASSE 4	Technicien en programmation et gestion des coûts
CLASSE 4	Commis gestion de projets
CLASSE 4	Agent financier trésorerie
CLASSE 5	Technicien, contrôle et qualité contrats
CLASSE 5	Technicien trésorerie
CLASSE 6	Technicien bureau de services
CLASSE 6	Agent senior transport commercial
CLASSE 6	Coordonnateur support et commercialisation des produits
CLASSE 6	Coordonnateur programmation et gestion des coûts
CLASSE 6	Coordonnateur exploitation des produits
CLASSE 6	Conseiller normes et procédures
CLASSE 6	Agent assignation d'escortes construction
CLASSE 6	Technicien spécialisé, Systèmes informatiques
CLASSE 6	Planificateur/Acheteur

Note : Les parties reconnaissent que la classification des fonctions présentée à l'Annexe A-1 constitue la classification définitive et finale. En conséquence, aucun employé, à moins que ses tâches n'aient été modifiées après la signature de la présente convention collective, ne pourra formuler de demande de reclassification.

## Annexe A-1 Échelles salariales

### AU 20 DÉCEMBRE 2013 – 37.5 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	33 158.37	34 183.88	35 241.12	36 331.05	37 454.69	38 613.08	39 807.30	41 038.46	42 307.69
2	35 147.86	36 234.92	37 355.59	38 510.91	39 701.97	40 929.87	42 195.74	43 500.76	44 846.14
3	37 256.74	38 409.01	39 596.92	40 821.56	42 084.09	43 385.66	44 727.48	46 110.80	47 536.91
4	40 237.28	41 481.73	42 764.67	44 087.29	45 450.81	46 856.51	48 305.68	49 799.67	51 339.87
5	45 065.76	46 459.54	47 896.44	49 377.76	50 904.92	52 479.29	54 102.37	55 775.63	57 500.66
6	48 671.01	50 176.30	51 728.14	53 327.99	54 977.31	56 677.64	58 430.55	60 237.68	62 100.70
7	54 511.53	56 197.46	57 935.52	59 727.34	61 574.58	63 478.95	65 442.22	67 466.21	69 552.79
8	61 052.92	62 941.15	64 887.79	66 894.63	68 963.54	71 096.43	73 295.28	75 562.15	77 899.12
9	69 600.33	71 752.92	73 972.08	76 259.87	78 618.43	81 049.92	83 556.62	86 140.85	88 804.99
10	75 168.35	77 493.15	79 889.85	82 360.67	84 907.90	87 533.91	90 241.16	93 032.12	95 909.40
11	81 181.83	83 692.60	86 281.03	88 949.51	91 700.53	94 536.63	97 460.45	100 474.68	103 582.15
12	87 676.37	90 388.01	93 183.51	96 065.48	99 036.58	102 099.56	105 257.28	108 512.66	111 868.72

### AU 20 DÉCEMBRE 2014 – 37.5 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	33 904.43	34 953.02	36 034.05	37 148.50	38 297.42	39 481.87	40 702.96	41 961.83	43 259.61
2	35 938.69	37 050.21	38 196.09	39 377.41	40 595.26	41 850.79	43 145.14	44 479.53	45 855.18
3	38 095.02	39 273.21	40 487.85	41 740.05	43 030.98	44 361.84	45 733.85	47 148.29	48 606.49
4	41 142.62	42 415.07	43 726.88	45 079.25	46 473.45	47 910.78	49 392.56	50 920.16	52 495.02
5	46 079.74	47 504.88	48 974.11	50 488.76	52 050.28	53 660.07	55 319.67	57 030.58	58 794.42
6	49 766.11	51 305.27	52 892.02	54 527.87	56 214.30	57 952.89	59 745.24	61 593.03	63 497.97
7	55 738.04	57 461.90	59 239.07	61 071.21	62 960.01	64 907.23	66 914.67	68 984.20	71 117.73
8	62 426.61	64 357.33	66 347.77	68 399.76	70 515.22	72 696.10	74 944.42	77 262.30	79 651.85
9	71 166.34	73 367.36	75 636.45	77 975.72	80 387.34	82 873.54	85 436.64	88 079.02	90 803.10
10	76 859.64	79 236.75	81 687.37	84 213.79	86 818.33	89 503.42	92 271.59	95 125.34	98 067.36
11	83 008.42	85 575.68	88 222.35	90 950.87	93 763.79	96 663.70	99 653.31	102 735.36	105 912.75
12	89 649.09	92 421.74	95 280.14	98 226.95	101 264.90	104 396.80	107 625.57	110 954.19	114 385.77

### AU 20 DÉCEMBRE 2015 – 37.5 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	34 752.04	35 826.85	36 934.90	38 077.21	39 254.86	40 468.92	41 720.53	43 010.88	44 341.10
2	36 837.16	37 976.47	39 150.99	40 361.85	41 610.14	42 897.06	44 223.77	45 591.52	47 001.56
3	39 047.40	40 255.04	41 500.05	42 783.55	44 106.75	45 470.89	46 877.20	48 327.00	49 821.65
4	42 171.19	43 475.45	44 820.05	46 206.23	47 635.29	49 108.55	50 627.37	52 193.16	53 807.40
5	47 231.73	48 692.50	50 198.46	51 750.98	53 351.54	55 001.57	56 702.66	58 456.34	60 264.28
6	51 010.26	52 587.90	54 214.32	55 891.07	57 619.66	59 401.71	61 238.87	63 132.86	65 085.42
7	57 131.49	58 898.45	60 720.05	62 597.99	64 534.01	66 529.91	68 587.54	70 708.81	72 895.67
8	63 987.28	65 966.26	68 006.46	70 109.75	72 278.10	74 513.50	76 818.03	79 193.86	81 643.15
9	72 945.50	75 201.54	77 527.36	79 925.11	82 397.02	84 945.38	87 572.56	90 281.00	93 073.18
10	78 781.13	81 217.67	83 729.55	86 319.13	88 988.79	91 741.01	94 578.38	97 503.47	100 519.04
11	85 083.63	87 715.07	90 427.91	93 224.64	96 107.88	99 080.29	102 144.64	105 303.74	108 560.57
12	91 890.32	94 732.28	97 662.14	100 682.62	103 796.52	107 006.72	110 316.21	113 728.04	117 245.41

### AU 20 DÉCEMBRE 2016 – 37.5h

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	35 620.84	36 722.52	37 858.27	39 029.14	40 236.23	41 480.64	42 763.54	44 086.15	45 449.63
2	37 758.09	38 925.88	40 129.76	41 370.90	42 650.39	43 969.49	45 329.36	46 731.31	48 176.60
3	40 023.59	41 261.42	42 537.55	43 853.14	45 209.42	46 607.66	48 049.13	49 535.18	51 067.19
4	43 225.47	44 562.34	45 940.55	47 361.39	48 826.17	50 336.26	51 893.05	53 497.99	55 152.59
5	48 412.52	49 909.81	51 453.42	53 044.75	54 685.33	56 376.61	58 120.23	59 917.75	61 770.89
6	52 285.52	53 902.60	55 569.68	57 288.35	59 060.15	60 886.75	62 769.84	64 711.18	66 712.56
7	58 559.78	60 370.91	62 238.05	64 162.94	66 147.36	68 193.16	70 302.23	72 476.53	74 718.06
8	65 586.96	67 615.42	69 706.62	71 862.49	74 085.05	76 376.34	78 738.48	81 173.71	83 684.23
9	74 769.14	77 081.58	79 465.54	81 923.24	84 456.95	87 069.01	89 761.87	92 538.03	95 400.01
10	80 750.66	83 248.11	85 822.79	88 477.11	91 213.51	94 034.54	96 942.84	99 941.06	103 032.02
11	87 210.72	89 907.95	92 688.61	95 555.26	98 510.58	101 557.30	104 698.26	107 936.33	111 274.58
12	94 187.58	97 100.59	100 103.69	103 199.69	106 391.43	109 681.89	113 074.12	116 571.24	120 176.55

### AU 20 DÉCEMBRE 2017 – 37.5h

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	36 600.41	37 732.39	38 899.37	40 102.44	41 342.73	42 621.36	43 939.54	45 298.52	46 699.49
2	38 796.44	39 996.34	41 233.33	42 508.60	43 823.28	45 178.65	46 575.92	48 016.42	49 501.46
3	41 124.24	42 396.11	43 707.33	45 059.10	46 452.68	47 889.37	49 370.48	50 897.40	52 471.54
4	44 414.17	45 787.80	47 203.92	48 663.83	50 168.89	51 720.51	53 320.11	54 969.18	56 669.29
5	49 743.86	51 282.33	52 868.39	54 503.48	56 189.18	57 926.97	59 718.54	61 565.49	63 469.59
6	53 723.37	55 384.92	57 097.85	58 863.78	60 684.30	62 561.14	64 496.01	66 490.74	68 547.16
7	60 170.17	62 031.11	63 949.60	65 927.42	67 966.41	70 068.47	72 235.54	74 469.63	76 772.81
8	67 390.60	69 474.84	71 623.55	73 838.71	76 122.39	78 476.69	80 903.79	83 405.99	85 985.55
9	76 825.29	79 201.32	81 650.84	84 176.13	86 779.52	89 463.41	92 230.32	95 082.83	98 023.51
10	82 971.30	85 537.43	88 182.92	90 910.23	93 721.88	96 620.49	99 608.77	102 689.44	105 865.40
11	89 609.01	92 380.42	95 237.55	98 183.03	101 219.62	104 350.13	107 577.46	110 904.58	114 334.63
12	96 777.74	99 770.86	102 856.54	106 037.68	109 317.19	112 698.14	116 183.66	119 776.95	123 481.41

### AU 20 DÉCEMBRE 2018 – 37.5h

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	37 606.92	38 770.03	39 969.10	41 205.26	42 479.66	43 793.45	45 147.88	46 544.23	47 983.73
2	39 863.34	41 096.24	42 367.25	43 677.59	45 028.42	46 421.06	47 856.76	49 336.87	50 862.75
3	42 255.16	43 562.00	44 909.28	46 298.23	47 730.13	49 206.33	50 728.17	52 297.08	53 914.51
4	45 635.56	47 046.96	48 502.03	50 002.09	51 548.53	53 142.82	54 786.41	56 480.83	58 227.70
5	51 111.82	52 692.59	54 322.27	56 002.33	57 734.38	59 519.96	61 360.80	63 258.54	65 215.00
6	55 200.76	56 908.01	58 668.04	60 482.53	62 353.12	64 281.57	66 269.65	68 319.24	70 432.21
7	61 824.85	63 736.97	65 708.21	67 740.42	69 835.49	71 995.35	74 222.02	76 517.54	78 884.06
8	69 243.84	71 385.40	73 593.20	75 869.27	78 215.76	80 634.80	83 128.64	85 699.65	88 350.15
9	78 937.99	81 379.36	83 896.24	86 490.97	89 165.96	91 923.65	94 766.65	97 697.61	100 719.16
10	85 253.01	87 889.71	90 607.95	93 410.26	96 299.23	99 277.55	102 348.01	105 513.40	108 776.70
11	92 073.26	94 920.88	97 856.58	100 883.06	104 003.16	107 219.76	110 535.84	113 954.46	117 478.83
12	99 439.13	102 514.56	105 685.09	108 953.72	112 323.41	115 797.34	119 378.71	123 070.82	126 877.15

### **20 décembre 2013 - 42 heures**

4	46 138.74	47 565.72	49 036.83	50 553.42	52 116.93	53 728.80	55 390.51	57 103.62	58 869.72
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

### **20 décembre 2014 - 42 heures**

4	47 176.86	48 635.95	50 140.16	51 690.87	53 289.56	54 937.70	56 636.80	58 388.45	60 194.29
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

### **20 décembre 2015 - 42 heures**

4	48 356.28	49 851.85	51 393.66	52 983.14	54 621.80	56 311.14	58 052.72	59 848.16	61 699.15
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

### **20 décembre 2016 - 42 heures**

4	49 565.19	51 098.15	52 678.50	54 307.72	55 987.35	57 718.92	59 504.04	61 344.36	63 241.63
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

### **20 décembre 2017 - 42 heures**

4	50 928.23	52 503.35	54 127.16	55 801.18	57 527.00	59 306.19	61 140.40	63 031.33	64 980.77
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

### **20 décembre 2018 – 42 heures**

4	52 328.76	53 947.19	55 615.66	57 335.71	59 108.99	60 937.11	62 821.76	64 764.69	66 767.74
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

### Majoration des échelles A-1

Les échelles sont majorées annuellement au 20 décembre de chaque année selon les taux suivant :

20 décembre 2013 : 2.25%

20 décembre 2014 : 2.25%

20 décembre 2015 : 2.50%

20 décembre 2016 : 2.50%

20 décembre 2017 : 2.75%

20 décembre 2018 : 2.75%

Les employés dont le salaire est protégé et supérieur au maximum de l'échelle salariale applicable reçoivent un montant forfaitaire équivalent à la moitié du taux de majoration annuelle des échelles. L'autre moitié est versée sous forme d'augmentation salariale intégrée au salaire. Ces dispositions s'appliquent jusqu'à ce que le salaire de ces employés atteigne l'échelon supérieur de l'échelle applicable.

**ANNEXE A-2**  
**CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET SALAIRES – EMPLOYÉS**  
**PROFESSIONNELS**

Niveau	Poste
CLASSE 4	Agent gestion immobilière I
CLASSE 6	Agent Relations clients
CLASSE 6	Agent de contrat I
CLASSE 7	Analyste financier – baux et concessions
CLASSE 7	Analyste Financier I
CLASSE 7	Administrateur de réseaux
CLASSE 7	Analyste développement aérien
CLASSE 7	Analyste en programmes d'investissement et gestion des coûts
CLASSE 7	Conseiller en environnement et développement durable I
CLASSE 7	Conseiller en planification aéroportuaire
CLASSE 7	Coordonnateur marketing et publicité, services commerciaux
CLASSE 7	Coordonnateur contrôle et qualité des contrats
CLASSE 7	Analyste, Optimisation processus passager
CLASSE 7	Ingénieur I
CLASSE 7	Planificateur entretien des installations
CLASSE 7	Coordonnateur projets côté piste
CLASSE 7	Conseiller en location services commerciaux
CLASSE 7	Agent de contrat II
CLASSE 8	Conseiller communication et pub. corporative
CLASSE 8	Conseiller communications et resp. sociale
CLASSE 8	Analyste programmeur
CLASSE 8	Coordonnateur de projets et permis
CLASSE 8	Analyste recherche et étude marketing
CLASSE 8	Analyste support applicatif
CLASSE 8	Coordonnateur Contrôle qualité applicatif
CLASSE 8	Agent gestion immobilière III
CLASSE 8	Conseiller développement des produits
CLASSE 8	Coordonnateur projets et aménagements
CLASSE 8	Analyste financier II
CLASSE 8	Conseiller environnement et développement durable II
CLASSE 8	Conseiller planification aéroportuaire
CLASSE 9	Coordonnateur systèmes passagers
CLASSE 9	Ingénieur II
CLASSE 9	Spécialiste en technologie WEB
CLASSE 9	Spécialiste infrastructure logicielle
CLASSE 9	Spécialiste réseau télécommunications
CLASSE 9	Spécialiste technique systèmes d'information
CLASSE 9	Agent de contrat III
CLASSE 9	Analyste financier III
CLASSE 9	Architecte basa de données
CLASSE 9	Coordonnateur gestion des niveaux de service
CLASSE 10	Analyste d'affaires
CLASSE 10	Conseiller en planification aéroportuaire
CLASSE 10	Conseiller en environnement et développement durable III
CLASSE 10	Gérant projets informatiques
CLASSE 10	Architecte III
CLASSE 10	Ingénieur III

Niveau	Poste
CLASSE 10	Gérant de projets (niveau intermédiaire)
CLASSE 11	Conseiller en environnement et développement durable IV
CLASSE 12	Gérant de projet (niveau senior)
CLASSE 12	Ingénieur IV
CLASSE 12	Architecte IV

Note : Les parties reconnaissent que la classification des fonctions présentée à l'Annexe A-2 constitue la classification définitive et finale. En conséquence, aucun employé, à moins que ses tâches n'aient été modifiées après la signature de la présente convention collective, ne pourra formuler de demande de reclassification.

#### Préposé à l'accueil et à l'information

Les préposés à l'accueil et à l'information (classe 4) sont considérés comme étant des employés affectés à des fonctions continues en vertu de l'article 22.05.



## Annexe A-2 Échelles salariales

### AU 20 DÉCEMBRE 2013 – 37.5 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Maximum
1	33 158.37	34 183.88	35 241.12	36 331.05	37 454.69	38 613.08	39 807.30	41 038.46	42 307.69	
2	35 147.86	36 234.92	37 355.59	38 510.91	39 701.97	40 929.87	42 195.74	43 500.76	44 846.14	
3	37 256.74	38 409.01	39 596.92	40 821.56	42 084.09	43 385.66	44 727.48	46 110.80	47 536.91	
4	40 237.28	41 481.73	42 764.67	44 087.29	45 450.81	46 856.51	48 305.68	49 799.67	51 339.87	
5	45 065.76	46 459.54	47 896.44	49 377.76	50 904.92	52 479.29	54 102.37	55 775.63	57 500.66	
6	48 671.01	50 176.30	51 728.14	53 327.99	54 977.31	56 677.64	58 430.55	60 237.68	62 100.70	
7	54 511.53	56 197.46	57 935.52	59 727.34	61 574.58	63 478.95	65 442.22	67 466.21	69 552.79	73 030.43
8	61 052.92	62 941.15	64 887.79	66 894.63	68 963.54	71 096.43	73 295.28	75 562.15	77 899.12	81 794.08
9	69 600.33	71 752.92	73 972.08	76 259.87	78 618.43	81 049.92	83 556.62	86 140.85	88 804.99	93 245.25
10	75 168.35	77 493.15	79 889.85	82 360.67	84 907.90	87 533.91	90 241.16	93 032.12	95 909.40	100 704.87
11	81 181.83	83 692.60	86 281.03	88 949.51	91 700.53	94 536.63	97 460.45	100 474.68	103 582.15	108 761.26
12	87 676.37	90 388.01	93 183.51	96 065.48	99 036.58	102 099.56	105 257.28	108 512.66	111 868.72	117 462.16

### AU 20 DÉCEMBRE 2014 – 37.5 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Maximum
1	33 904.43	34 953.02	36 034.05	37 148.50	38 297.42	39 481.87	40 702.96	41 961.83	43 259.61	
2	35 938.69	37 050.21	38 196.09	39 377.41	40 595.26	41 850.79	43 145.14	44 479.53	45 855.18	
3	38 095.02	39 273.21	40 487.85	41 740.05	43 030.98	44 361.84	45 733.85	47 148.29	48 606.49	
4	41 142.62	42 415.07	43 726.88	45 079.25	46 473.45	47 910.78	49 392.56	50 920.16	52 495.02	
5	46 079.74	47 504.88	48 974.11	50 488.76	52 050.28	53 660.07	55 319.67	57 030.58	58 794.42	
6	49 766.11	51 305.27	52 892.02	54 527.87	56 214.30	57 952.89	59 745.24	61 593.03	63 497.97	
7	55 738.04	57 461.90	59 239.07	61 071.21	62 960.01	64 907.23	66 914.67	68 984.20	71 117.73	74 673.61
8	62 426.61	64 357.33	66 347.77	68 399.76	70 515.22	72 696.10	74 944.42	77 262.30	79 651.85	83 634.45
9	71 166.34	73 367.36	75 636.45	77 975.72	80 387.34	82 873.54	85 436.64	88 079.02	90 803.10	95 343.27
10	76 859.64	79 236.75	81 687.37	84 213.79	86 818.33	89 503.42	92 271.59	95 125.34	98 067.36	102 970.73
11	83 008.42	85 575.68	88 222.35	90 950.87	93 763.79	96 663.70	99 653.31	102 735.36	105 912.75	111 208.39
12	89 649.09	92 421.74	95 280.14	98 226.95	101 264.90	104 396.80	107 625.57	110 954.19	114 385.77	120 105.06

### AU 20 DÉCEMBRE 2015 – 37.5 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Maximum
1	34 752.04	35 826.85	36 934.90	38 077.21	39 254.86	40 468.92	41 720.53	43 010.88	44 341.10	
2	36 837.16	37 976.47	39 150.99	40 361.85	41 610.14	42 897.06	44 223.77	45 591.52	47 001.56	
3	39 047.40	40 255.04	41 500.05	42 783.55	44 106.75	45 470.89	46 877.20	48 327.00	49 821.65	
4	42 171.19	43 475.45	44 820.05	46 206.23	47 635.29	49 108.55	50 627.37	52 193.16	53 807.40	
5	47 231.73	48 692.50	50 198.46	51 750.98	53 351.54	55 001.57	56 702.66	58 456.34	60 264.28	
6	51 010.26	52 587.90	54 214.32	55 891.07	57 619.66	59 401.71	61 238.87	63 132.86	65 085.42	
7	57 131.49	58 898.45	60 720.05	62 597.99	64 534.01	66 529.91	68 587.54	70 708.81	72 895.67	76 540.45
8	63 987.28	65 966.26	68 006.46	70 109.75	72 278.10	74 513.50	76 818.03	79 193.86	81 643.15	85 725.31
9	72 945.50	75 201.54	77 527.36	79 925.11	82 397.02	84 945.38	87 572.56	90 281.00	93 073.18	97 726.85
10	78 781.13	81 217.67	83 729.55	86 319.13	88 988.79	91 741.01	94 578.38	97 503.47	100 519.04	105 545.00
11	85 083.63	87 715.07	90 427.91	93 224.64	96 107.88	99 080.29	102 144.64	105 303.74	108 560.57	113 988.60
12	91 890.32	94 732.28	97 662.14	100 682.62	103 796.52	107 006.72	110 316.21	113 728.04	117 245.41	123 107.69

### AU 20 DÉCEMBRE 2016 – 37.5h

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Maximum
1	35 620.84	36 722.52	37 858.27	39 029.14	40 236.23	41 480.64	42 763.54	44 086.15	45 449.63	
2	37 758.09	38 925.88	40 129.76	41 370.90	42 650.39	43 969.49	45 329.36	46 731.31	48 176.60	
3	40 023.59	41 261.42	42 537.55	43 853.14	45 209.42	46 607.66	48 049.13	49 535.18	51 067.19	
4	43 225.47	44 562.34	45 940.55	47 361.39	48 826.17	50 336.26	51 893.05	53 497.99	55 152.59	
5	48 412.52	49 909.81	51 453.42	53 044.75	54 685.33	56 376.61	58 120.23	59 917.75	61 770.89	
6	52 285.52	53 902.60	55 569.68	57 288.35	59 060.15	60 886.75	62 769.84	64 711.18	66 712.56	
7	58 559.78	60 370.91	62 238.05	64 162.94	66 147.36	68 193.16	70 302.23	72 476.53	74 718.06	78 453.96
8	65 586.96	67 615.42	69 706.62	71 862.49	74 085.05	76 376.34	78 738.48	81 173.71	83 684.23	87 868.44
9	74 769.14	77 081.58	79 465.54	81 923.24	84 456.95	87 069.01	89 761.87	92 538.03	95 400.01	100 170.02
10	80 750.66	83 248.11	85 822.79	88 477.11	91 213.51	94 034.54	96 942.84	99 941.06	103 032.02	108 183.63
11	87 210.72	89 907.95	92 688.61	95 555.26	98 510.58	101 557.30	104 698.26	107 936.33	111 274.58	116 838.32
12	94 187.58	97 100.59	100 103.69	103 199.69	106 391.43	109 681.89	113 074.12	116 571.24	120 176.55	126 185.38

### AU 20 DÉCEMBRE 2017 – 37.5h

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Maximum
1	36 600.41	37 732.39	38 899.37	40 102.44	41 342.73	42 621.36	43 939.54	45 298.52	46 699.49	
2	38 796.44	39 996.34	41 233.33	42 508.60	43 823.28	45 178.65	46 575.92	48 016.42	49 501.46	
3	41 124.24	42 396.11	43 707.33	45 059.10	46 452.68	47 889.37	49 370.48	50 897.40	52 471.54	
4	44 414.17	45 787.80	47 203.92	48 663.83	50 168.89	51 720.51	53 320.11	54 969.18	56 669.29	
5	49 743.86	51 282.33	52 868.39	54 503.48	56 189.18	57 926.97	59 718.54	61 565.49	63 469.59	
6	53 723.37	55 384.92	57 097.85	58 863.78	60 684.30	62 561.14	64 496.01	66 490.74	68 547.16	
7	60 170.17	62 031.11	63 949.60	65 927.42	67 966.41	70 068.47	72 235.54	74 469.63	76 772.81	80 611.44
8	67 390.60	69 474.84	71 623.55	73 838.71	76 122.39	78 476.69	80 903.79	83 405.99	85 985.55	90 284.82
9	76 825.29	79 201.32	81 650.84	84 176.13	86 779.52	89 463.41	92 230.32	95 082.83	98 023.51	102 924.70
10	82 971.30	85 537.43	88 182.92	90 910.23	93 721.88	96 620.49	99 608.77	102 689.44	105 865.40	111 158.68
11	89 609.01	92 380.42	95 237.55	98 183.03	101 219.62	104 350.13	107 577.46	110 904.58	114 334.63	120 051.37
12	96 777.74	99 770.86	102 856.54	106 037.68	109 317.19	112 698.14	116 183.66	119 776.95	123 481.41	129 655.48

### AU 20 DÉCEMBRE 2018 – 37.5h

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Maximum
1	37 606.92	38 770.03	39 969.10	41 205.26	42 479.66	43 793.45	45 147.88	46 544.23	47 983.73	
2	39 863.34	41 096.24	42 367.25	43 677.59	45 028.42	46 421.06	47 856.76	49 336.87	50 862.75	
3	42 255.16	43 562.00	44 909.28	46 298.23	47 730.13	49 206.33	50 728.17	52 297.08	53 914.51	
4	45 635.56	47 046.96	48 502.03	50 002.09	51 548.53	53 142.82	54 786.41	56 480.83	58 227.70	
5	51 111.82	52 692.59	54 322.27	56 002.33	57 734.38	59 519.96	61 360.80	63 258.54	65 215.00	
6	55 200.76	56 908.01	58 668.04	60 482.53	62 353.12	64 281.57	66 269.65	68 319.24	70 432.21	
7	61 824.85	63 736.97	65 708.21	67 740.42	69 835.49	71 995.35	74 222.02	76 517.54	78 884.06	82 828.25
8	69 243.84	71 385.40	73 593.20	75 869.27	78 215.76	80 634.80	83 128.64	85 699.65	88 350.15	92 767.65
9	78 937.99	81 379.36	83 896.24	86 490.97	89 165.96	91 923.65	94 766.65	97 697.61	100 719.16	105 755.13
10	85 253.01	87 889.71	90 607.95	93 410.26	96 299.23	99 277.55	102 348.01	105 513.40	108 776.70	114 215.54
11	92 073.26	94 920.88	97 856.58	100 883.06	104 003.16	107 219.76	110 535.84	113 954.46	117 478.83	123 352.78
12	99 439.13	102 514.56	105 685.09	108 953.72	112 323.41	115 797.34	119 378.71	123 070.82	126 877.15	133 221.01

Majoration des échelles :

20 décembre 2013 :	2.25%
20 décembre 2014 :	2.25%
20 décembre 2015 :	2.50%
20 décembre 2016 :	2.50%
20 décembre 2017 :	2.75%
20 décembre 2018 :	2.75%

Rémunération additionnelle pour autogestion du temps, autonomie et flexibilité :

Une augmentation de salaire, équivalent à 0.50% du salaire régulier, est payée aux employés visés par l'Annexe A-2 et ayant atteint l'échelon 9 de l'échelle salariale applicables au 20 décembre de chaque année, jusqu'à concurrence du maximum.»

*(Exemple : classe 7 au maximum de l'échelle au 20 décembre 2012= 68 022.29 + 0.50%= 68 362.40\$ au 20 décembre 2013*

Le fait d'introduire cette rémunération additionnelle n'a pas pour effet de modifier les dispositions relatives au temps supplémentaire applicable aux employés visés par l'annexe A-2

Salaires hors échelles:

Les employés dont le salaire est protégé et supérieur au maximum de l'échelle salariale applicable reçoivent un montant forfaitaire équivalent à la moitié du taux de majoration annuelle des échelles. L'autre moitié est versée sous forme d'augmentation salariale intégrée au salaire. Ces dispositions s'appliquent jusqu'à ce que le salaire de ces employés atteigne l'échelon supérieur de l'échelle applicable.

**ANNEXE A-3  
PRÉPOSÉ À L'ACCUEIL SUR APPEL ET TEMPS PARTIEL**

20 décembre 2013

	embauche	1950 heures travaillées	3900 heures travaillées	5850 heures travaillées	7800 heures travaillées	9750 heures travaillées	11700 heures travaillées	13650 heures travaillées	15600 heures travaillées
Taux horaire	15.63	16.10	16.58	17.09	17.60	18.13	18.67	19.23	19.81

20 décembre 2014

	embauche	1950 heures travaillées	3900 heures travaillées	5850 heures travaillées	7800 heures travaillées	9750 heures travaillées	11700 heures travaillées	13650 heures travaillées	15600 heures travaillées
Taux horaire	15.98	16.46	16.95	17.47	18.00	18.54	19.09	19.66	20.26

20 décembre 2015

	embauche	1950 heures travaillées	3900 heures travaillées	5850 heures travaillées	7800 heures travaillées	9750 heures travaillées	11700 heures travaillées	13650 heures travaillées	15600 heures travaillées
Taux horaire	16.38	16.87	17.37	17.91	18.45	19.00	19.57	20.15	20.77

20 décembre 2016

	embauche	1950 heures travaillées	3900 heures travaillées	5850 heures travaillées	7800 heures travaillées	9750 heures travaillées	11700 heures travaillées	13650 heures travaillées	15600 heures travaillées
Taux horaire	16.79	17.29	17.80	18.36	18.91	19.48	20.06	20.65	21.29

20 décembre 2017

	embauche	1950 heures travaillées	3900 heures travaillées	5850 heures travaillées	7800 heures travaillées	9750 heures travaillées	11700 heures travaillées	13650 heures travaillées	15600 heures travaillées
Taux horaire	17.25	17.77	18.29	18.86	19.43	20.02	20.61	21.22	21.88

20 décembre 2018

	embauche	1950 heures travaillées	3900 heures travaillées	5850 heures travaillées	7800 heures travaillées	9750 heures travaillées	11700 heures travaillées	13650 heures travaillées	15600 heures travaillées
Taux horaire	17.72	18.26	18.79	19.38	19.96	20.57	21.18	21.80	22.48

L'échelle est majorée annuellement au 20 décembre de chaque année, selon les taux suivants :

Majoration de l'échelle :

20 décembre 2013 : 2.25%

20 décembre 2014 : 2.25%

20 décembre 2015 : 2.50%

20 décembre 2016 : 2.50%

20 décembre 2017 : 2.75%

20 décembre 2018 : 2.75%

Les employés préposés à l'accueil sur appel et temps partiel, à l'emploi à la date de signature, sont intégrés à l'échelon le plus près de leur salaire actuel sans toutefois y être inférieur ou à l'échelon correspondant au nombre d'heures que l'employé a travaillé depuis son embauche dans cette fonction, le plus élevé des deux, et progressent jusqu'au maximum de l'échelle, pour chaque 1950 heures travaillée à compter de l'intégration.

#### Salaires hors échelles:

Les employés préposés à l'accueil sur appel et temps partiel dont le salaire est protégé et supérieur au maximum de l'échelle salariale reçoivent un montant forfaitaire équivalent à la moitié du taux de majoration annuelle de l'échelle. L'autre moitié est versée sous forme d'augmentation salariale intégrée au salaire. Ces dispositions s'appliquent jusqu'à ce que le salaire de ces employés atteigne l'échelon supérieur de l'échelle.

L'introduction de l'Annexe A-3 n'a pas pour effet de modifier la pratique d'attribution des horaires et/ou heures de travail en vigueur au 23 mai 2014. Elle n'a également pas pour effet de modifier la pratique voulant que les préposés à l'accueil à temps partiel et occasionnel se voient offrir les quarts de travail en fonction de leur ancienneté et de leur disponibilité.

L'Employeur se rend responsable en cas de discrimination ou de non-respect de l'équité salariale.

**ANNEXE B**  
**LETTRE D'ENTENTE NO 1**  
**ENTRE**  
**AÉROPORTS DE MONTRÉAL**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**VÊTEMENTS**

L'Employeur fournit les uniformes ci-après décrits aux employés occupant les postes suivants :

Postes	Pièces d'uniformes	Nombre
Préposé à l'accueil	• Veste Prince de Galles gris	1
	• Pantalon kaki	2
	• Jupe kaki (personnel féminin) ou 1 pantalon et 1 jupe	2
	• Chemises manches longues (personnel masculin)	2
	• Chemises manches courtes (personnel masculin)	2
	• Blouses manches longues (personnel féminin)	2
	• Blouses manches courtes (personnel féminin)	2
	• Cravates (personnel masculin)	2
	• Veste sans manche (hiver)	1 au besoin
	Agent, Transport commercial	• Veste Prince de Galles gris
• Pantalon kaki		2
• Jupe kaki (personnel féminin) ou 1 pantalon et 1 jupe		2
• Chemises manches longues (personnel masculin)		2
• Chemises manches courtes (personnel masculin)		2
• Blouses manches longues (personnel féminin)		2
• Blouses manches courtes (personnel féminin)		2
• Cravates (personnel masculin)		2
• Veste sans manche (hiver)		1
• Parka		au besoin
• Imperméable (1 aux 5 ans)		1 aux 5 ans

Postes	Pièces d'uniformes	Nombre
Agent, Produits de stationnement - comptoir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veste Prince de Galles gris</li> <li>• Pantalon kaki</li> <li>• Jupe kaki (personnel féminin) ou 1 pantalon et 1 jupe</li> <li>• Chemises manches longues (personnel masculin)</li> <li>• Chemises manches courtes (personnel masculin)</li> <li>• Blouses manches longues (personnel féminin)</li> <li>• Blouses manches courtes (personnel féminin)</li> <li>• Cravates (personnel masculin)</li> <li>• Veste sans manche (hiver)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>1 au besoin</li> </ul>
Préposé, Accueil et information	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veste Prince de Galles gris</li> <li>• Pantalon kaki</li> <li>• Jupe kaki (personnel féminin) ou 1 pantalon et 1 jupe</li> <li>• Chemises manches longues (personnel masculin)</li> <li>• Chemises manches courtes (personnel masculin)</li> <li>• Blouses manches longues (personnel féminin)</li> <li>• Blouses manches courtes (personnel féminin)</li> <li>• Veste kaki sans manche</li> <li>• homme</li> <li>• femme</li> <li>• Cravates (personnel masculin)</li> <li>• Foulard noué au cou</li> <li>• Veste de laine sans manche (hiver)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li></li> <li>1</li> <li>1</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>1 au besoin</li> </ul>
Préposé, Sûreté aéroportuaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veste kaki sans manche</li> <li>• homme</li> <li>• femme</li> <li>• Pantalon kaki</li> <li>• Jupe kaki (personnel féminin) ou 1 pantalon et 1 jupe</li> <li>• Chemises manches longues (personnel masculin)</li> <li>• Chemises manches courtes (personnel masculin)</li> <li>• Blouses manches longues (personnel féminin)</li> <li>• Blouses manches courtes (personnel féminin)</li> <li>• Cravates (personnel masculin)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>2</li> </ul>

Postes	Pièces d'uniformes	Nombre
Technicien informatique	• Pantalon	2
	• Polo manches courtes ou manches longues au choix	6

Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de modifier les pièces d'uniformes en tout temps. Avant de le faire, cependant, il consulte le comité de relations patronale-syndicale prévu aux présentes.

Autres vêtements et chaussures

L'Employeur fournit aux employés dont les tâches l'exigent une paire de chaussures ou de bottes de sécurité.

L'Employeur met à la disposition des employés dont les tâches l'exigent de façon occasionnelle des manteaux d'hiver et des surtouts.

L'Employeur fournit aux employés dont les tâches l'exigent de façon continue des manteaux d'hiver et des surtouts.



## ANNEXE C

### PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

#### 1. Évaluation des fonctions

L'évaluation des fonctions est réalisée à partir du plan d'évaluation d'ADM légalement convenu entre les parties à la date de la signature de la convention collective et vise à établir l'équité interne dans la classification attribuée à chaque fonction selon leurs exigences relatives.

Le plan d'évaluation demeurera le même pour la durée de la présente convention collective à moins d'entente contraire entre les parties.

#### 2. Structure de classification

La structure de classification qui découle du processus d'évaluation des fonctions est présentée à l'Annexe «A-1» et à l'Annexe «A-2».

La liste des fonctions avec la liste de chacun des titulaires par ordre alphabétique ainsi que le pointage reflétant l'évaluation de chacune des fonctions dans le cadre du plan d'évaluation des fonctions chez ADM, sont ceux apparaissant sur la liste remise au Syndicat par l'Employeur à la signature de la présente convention collective et signée à cette même date par les parties. Ladite liste constitue la liste en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

#### 3. Reclassification

- a) En tout temps, l'employé est invité à discuter de la classification de sa fonction avec son supérieur immédiat.
- b) Lorsqu'une modification est apportée au contenu de sa fonction, l'employé concerné peut soumettre une demande formelle de révision au comité conjoint d'évaluation des fonctions, avec copie à son supérieur immédiat, qui dispose d'une période de soixante (60) jours ouvrables pour rendre une décision. Le comité d'évaluation est composé de représentants patronaux et de représentants syndicaux selon l'article 16.02.
- c) En cas de mécontentement, un grief peut être déposé selon les délais prévus à la convention collective, et ce, rétroactivement à la date de la demande de révision.
- d) Tous les délais impartis à un grief de classification peuvent, après entente entre les parties, être prolongés.
- e) Les tâches et responsabilités à la base d'un grief de classification doivent être celles qui étaient assignées et exécutées au moment où a été prise la décision visée par le grief.
- f) Un grief de classification doit être soumis directement au deuxième palier selon la procédure de grief prévue à l'article 36.
- g) Sur demande et avant de transmettre le grief en arbitrage, il y a échange des renseignements pertinents au grief tel que : précisions sur la réclamation, le redressement recherché, la description, l'évaluation, la raison d'être de la fonction et les modifications aux fonctions qui font l'objet de la demande de révision. Le cas échéant, les déclarations du superviseur et/ou celles de l'employé sont aussi échangées.

Dans un délai raisonnable et avant la date de l'audition du grief à l'arbitrage, l'Alliance fournit à l'Employeur les cotes numériques visées par la demande de reclassification.

- h) 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 27.03 a).
- i) 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 27.03 c).

#### **4. Règles particulières aux catégories occupationnelles des professionnels**

Les catégories occupationnelles des professionnels sont celles d'ingénieurs et architectes, d'agents de contrats, d'analystes en marketing, d'analystes programmeurs, de gérants de projets, d'analystes financiers et de conseillers en environnement, la liste de ces fonctions est celle apparaissant à l'Annexe A-2 de la présente convention collective.

##### a) Description de fonction

Pour chacune des catégories occupationnelles, une grille descriptive a été élaborée. Cette grille définit les fonctions types, l'autonomie dans la prise de décision, la supervision reçue et exercée de même que les exigences de formation académique et d'expérience pour les différents niveaux de professionnels. Les grilles descriptives seront mises à jour au besoin.

##### b) Cheminement de carrière et classification

Pour chaque niveau d'une catégorie occupationnelle, il existe une classe et une échelle salariale correspondante.

Le niveau I correspond au niveau d'entrée dans une catégorie occupationnelle. Pour y accéder, le candidat doit rencontrer tous les éléments et exigences énoncés dans la grille descriptive. L'évaluation des candidats sera faite selon le processus habituel de sélection des candidats.

La progression d'un employé à un niveau supérieur se réalisera lorsqu'un poste du niveau auquel aspire l'employé sera disponible. De plus, l'employé doit rencontrer tous les éléments et exigences du niveau supérieur. L'évaluation de l'employé sera faite par le supérieur immédiat à l'aide du système d'évaluation. La décision de faire progresser un employé au niveau supérieur doit être entérinée par le vice-président concerné et le service des ressources humaines. L'employeur doit fournir par écrit les motifs justifiant sa décision à l'employé.

Lorsqu'un employé progresse à un niveau supérieur dans le cadre du processus de cheminement de carrière, ce poste n'est pas soumis au processus habituel d'affichage.

À chaque année, une évaluation des connaissances, habiletés et compétences des employés professionnels est réalisée. La fréquence des évaluations peut être plus élevée lorsqu'un employé est sur le point d'être reclassifié.

##### c) Formation et développement

De façon à favoriser la progression des employés professionnels, un plan individuel de formation et de développement sera élaboré conjointement par l'employé et son supérieur immédiat au début de chaque année. Ce

plan prévoit les actions et mesures à prendre afin que l'employé maîtrise les connaissances et habiletés lui permettant de poursuivre son cheminement de carrière.

ADM supporte l'employé dans son développement par le remboursement des frais d'inscription et des livres pour la réussite des cours autorisés dans le plan de formation et de développement.

d) Salaire

Les articles relatifs à l'administration des salaires (P-27.01 et P-27.02 à 27.04) s'appliquent également aux catégories occupationnelles des professionnels.

## ANNEXE D

FORMULAIRE DE CONTRÔLE DE LIBÉRATION SYNDICALE	
Nom de la personne demandant une libération syndicale : _____	
Date de libération : _____	
Comité (s'il y a lieu) : _____	
Durée prévue de la libération : _____	Durée réelle de la libération : _____
Lieu : _____	Section : _____
Type de libération selon l'article de la convention collective : _____	
Code de paye applicable à l'article 16.10 : _____	
* Nom de(s) l'employé(s) rencontré(s) : _____ _____	
Demandé par : _____	Autorisé par : _____
Signature _____	Signature du gestionnaire _____
Date : _____	Date : _____
Représentant ou délégué : <input type="checkbox"/>	
Employé : <input type="checkbox"/>	
Copie : <i>Ressources humaines (service de paie)</i>	
<i>Personnes libérées</i>	
<i>Article I.                      Gestionnaire</i>	

\* L'identification du ou des noms du ou des employé(s) rencontré(s) n'est pas requise uniquement dans le cas où ladite rencontre est faite en dehors des heures de travail du ou des employé(s) rencontré(s) dans le cadre de ladite libération.

## ANNEXE E

**ENTRE :** Aéroports de Montréal

**Ci-après : « ADM »**

**ET :** L'Alliance de la fonction publique du Canada (Unité des employés administratifs, professionnels et du soutien administratif

**Ci-après : « le Syndicat »**

**(Ci-après collectivement appelée : « Les parties »)**

**Objet :** Comité de Grievs

---

### PRÉAMBULE

ATTENDU que les parties ont convenu de mettre en place un comité de griefs afin de traiter des griefs déposés conformément à la procédure prévue à l'article 36 de la convention collective;

ATTENDU que l'objectif de cette entente est de favoriser les échanges entre les parties relativement aux litiges présentés sous forme de griefs, d'alléger la procédure de grief et de déjudiciariser les règlements de griefs;

ATTENDU que les parties conviennent par la présente de créer une structure permettant les échanges relatifs aux griefs en créant un Comité de griefs;

ATTENDU que les parties croient que cette nouvelle forme de Comité a un effet bénéfique au niveau des relations de travail et permet de poursuivre l'atteinte d'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 congédiements disciplinaires ou administratifs et pour des griefs concernant le harcèlement psychologique ou sexuel;

ATTENDU que les griefs visant la contestation de congédiements disciplinaires ou administratifs et pour des griefs concernant le harcèlement psychologique ou sexuel seront entendus directement au 2e palier de la procédure de griefs de la convention collective en vigueur.

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. Un Comité de griefs est mis en place à la signature de la présente entente
  - 2.1 Le Comité de grief est composé de membres permanents représentant chacune des parties (articles 2.1.1 et 2.2.1 de l'annexe);
  - 2.2 Une réunion d'information sur les règles et procédures ainsi que sur le fonctionnement du Comité de griefs se tiendra avec les membres permanents du comité dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective;
  - 2.3 Les règles et procédures ci-annexées seront distribuées aux membres ci-haut visés;
3. 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 dès la première rencontre du Comité;
4. Malgré ce qui précède, lorsqu'aucun nouveau grief n'est déposé avant la tenue d'une réunion du Comité de gestion des griefs, celle-ci est annulée et considérée comme tenue;
5. La première rencontre du Comité de griefs sera tenue à l'intérieur des soixante (60) jours de la signature de la présente entente;
6. Le Comité de griefs traite de tous les griefs sauf ceux de congédiements disciplinaires ou administratifs et de harcèlement psychologique ou sexuel.
7. Le fonctionnement du Comité de griefs est établi en fonction des règles et procédures prévues à la présente annexe.
8. La présente entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

Cette entente est complète et intégrale. Elle est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.

#### ANNEXE DE L'ANNEXE E - COMITÉ DE GRIEFS

##### Règles et Procédures

Le contenu du présent document constitue les règles et procédures du Comité de griefs convenues entre Aéroports de Montréal et L'Alliance de la fonction publique du Canada (Unité des employés administratifs, professionnels et du soutien administratif)

##### TABLES DES MATIÈRES

1. CHAMPS D'APPLICATION
2. COMPOSITION DU COMITÉ DE GRIEFS

3. RÔLE DES PARTICIPANTS
4. PRÉPARATION DE LA RÉUNION DU COMITÉ DE GRIEFS
5. DÉROULEMENT DE LA RÉUNION DU COMITÉ DE GRIEFS

## RÉSUMÉ

### 1. CHAMPS D'APPLICATION

- 1.1 Le Comité de griefs est saisi de tous les griefs sauf ceux relatifs à une contestation de congédiement disciplinaire ou administratif et pour des griefs concernant le harcèlement psychologique ou sexuel.

### 2. COMPOSITION DU COMITÉ DE GRIEFS

Le Comité de gestion des griefs est constitué de membres représentant l'employeur et de membres représentant L'Alliance de la fonction publique du Canada (Unité des employés administratifs, professionnels et du soutien administratif).

#### 2.1 Membres représentants le Syndicat

- 2.1.1 Les membres représentant le syndicat sont présents aux rencontres du Comité de griefs :

- Un Représentant de l'AFPC
- Trois (3) représentants locaux de la section locale

#### 2.2 Membres représentants ADM

- 2.2.1 Les membres représentant ADM sont présents aux rencontres du Comité de griefs :

- Directrice- adjointe, Relations de travail.
- Conseiller, Relations de travail
- Deux (2) représentants de l'Employeur

Un représentant additionnel de l'Employeur peut être invité à assister audit Comité.

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

- 2.3.1 Dans le cas d'un remplacement d'un membre représentant le Syndicat, ledit remplaçant doit adresser, pour autorisation, une demande de libération syndicale à son supérieur, conformément à l'article 9.03 de la présente convention collective;

### 3. RÔLE DES PARTICIPANTS

- 3.1 Afin de s'assurer du bon déroulement du Comité de griefs, la directrice-adjointe des relations de travail et le représentant de l'AFPC agiront à titre de porte-paroles pour chacune des parties. Ils agiront du même fait comme médiateur/conciliateur et prépareront, le cas échéant, les ententes intervenues lors des rencontres en Comité de griefs.
- 3.2 Les membres permanents représentant chacune des parties participent aux discussions et échanges relativement aux griefs discutés et statuent quant à la position de leur partie respective.
- 3.3 Le gestionnaire concerné ou un représentant de l'employeur présente les arguments appuyant la position de l'Employeur.
4. PRÉPARATION DE LA RÉUNION DU COMITÉ DE GRIEFS
  - 4.1 Le Comité de griefs se réunit quatre (4) fois par année 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. Cet ordre du jour est préparé par l'Employeur et est transmis, dans la mesure du possible, dix (10) jours avant ladite rencontre, aux membres permanents du comité.
  - 4.3 Uniquement les griefs déposés à l'intérieur des trois (3) mois moins dix (10) jours de la date prévue de la réunion du Comité de griefs, seront entendus à ladite réunion, à moins d'entente particulière entre les parties.
  - 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 nécessaire 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 de la Directrice adjointe des relations de travail ou du représentant de l'AFPC, la réunion du Comité de 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 griefs et au moins dix (10) jours avant cette nouvelle date de réunion.
5. DÉROULEMENT DE LA RÉUNION DU COMITÉ DE 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 Le gestionnaire concerné par le grief présente les arguments appuyant son interprétation de la convention collective.
- 5.3 La durée moyenne de présentation des griefs et arguments par chacune des parties est déterminée dans l'ordre du jour.
- 5.4 Après la présentation des griefs et des arguments, les parties discutent et échangent relativement au grief présenté.
- 5.5 Les parties ont le temps déterminé à l'ordre du jour pour compléter les discussions prévues au point 4.2. Si le temps alloué est insuffisant, une période de discussion supplémentaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties, peut être convenue entre les parties.
- 5.6 À la demande de l'une ou l'autre des parties, un temps de réflexion peut être octroyé afin de finaliser les discussions sur le sujet amené. Ce temps de réflexion ne peut occasionner le dépassement du temps défini initialement à l'ordre du jour, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 5.7 Chaque partie analyse chacun des griefs, évalue les arguments et prend position sur l'ensemble des griefs.
- 5.8 La directrice-adjointe Relations de travail et le Représentant de l'AFPC présentent leurs propositions finales respectives.
- 5.9 La Directrice adjointe Relations de travail et le Représentant de l'AFPC 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 griefs par la Directrice adjointe Relations de travail et/ou le Représentant de l'AFPC, selon le cas, et ce, dans un délai maximal de sept (7) jours de la tenue du comité de griefs ou dans le cas d'absence de réponse. Dans de tels cas, les délais prévus au point 5.12 débutent à partir de la journée qui suit l'expiration dudit délai.
- 5.10 Dans le cas des griefs visés par une entente de règlement, la Directrice adjointe Relations de Travail a quinze (15) jours suivant la rencontre du Comité de griefs ou de la réponse donnée en fonction du point 5.10, pour soumettre un projet d'entente Syndicat. Les parties ont quinze (15) jours suivant la réception du projet d'entente pour convenir des textes. Dans le cas où il n'y a pas d'entente, les délais prévus au point 5.12 s'appliquent à compter de la journée qui l'expiration dudit délai.
- 5.11 Les délais prévus aux points 5.9 et 5.10 peuvent être prolongés après accord entre les parties. Dans un tel cas, les délais prévus au point 5.12 débutent en fonction de ladite prolongation.
- 5.12 Dans le cas de griefs faisant l'objet d'un désistement, la partie se désistant doit faire parvenir le désistement à l'autre partie dans les 15

jours de la tenue du Comité de grief, sans quoi, le grief sera considéré comme nul et abandonné.

- 5.13 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 griefs ayant traité ledit ou lesdits grief (s) ou, le cas échéant, de l'échéance du délai prévu au point 5.10.
- 5.14 Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de reporter à la prochaine rencontre du Comité de griefs, un grief. Ce report peut être accordé à une seule occasion pour un même grief sans quoi, il sera considéré comme abandonné.

#### RÉSUMÉ TRAITEMENT DES GRIEFS EN COMITÉ DE GRIEFS À L'EXCLUSION DES GRIEFS DE CONGÉDIEMENTS DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIFS ET DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

1. Dépôt d'un grief conformément à la convention collective ;
2. Préparation et transmission par l'Employeur de l'ordre du jour de la rencontre du Comité de griefs – Griefs et temps de traitement
3. Tenue du Comité de griefs qui traite des griefs déposés à l'intérieur des trois (3) mois moins dix (10) jours de la rencontre du Comité

Déroulement de la rencontre :

- 3.1 Présentation et argumentation des griefs
- 3.2 Discussion et échange portant sur les griefs
- 3.3 Positionnement final des parties (verbal)

Délais supplémentaires :

- 3.4 Si nécessaire, les parties conviennent de répondre ultérieurement sur leur position relativement à un ou plusieurs griefs (maximum sept (7) jours après la tenue du Comité de griefs)
4. Après la rencontre du Comité de grief :
  - 4.1 Si entente : Rédaction de l'entente et signature par les parties
  - 4.2 Si désistement : La partie fait parvenir le désistement
  - 4.3 Si grief toujours actif : Renvoi à l'Arbitrage conformément à la convention collective

**LETTRE D'ENTENTE NO 2**  
**ENTRE**  
**AÉROPORTS DE MONTRÉAL**  
**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Il est convenu que :

1. L'employé «occasionnel» désigne l'employé embauché pour une durée déterminée mais dont l'horaire de travail est variable et en fonction des besoins d'exploitation.
2. L'employé occasionnel ne sera pas utilisé lorsque les besoins d'exploitation nous permettent de prévoir un horaire à temps plein ou un horaire à temps partiel sur une base régulière et à durée indéterminée.
3. L'Employeur convient de limiter le recours à des employés occasionnels à du travail de remplacement des membres de l'unité de négociation en congé ou en absence prévue ou pour combler des besoins d'exploitation.
4. L'employé occasionnel ne sera pas obligé d'entrer au travail plus d'une fois au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.
5. L'employé occasionnel est appelé au travail pour un minimum de quatre (4) heures.
6. L'employé occasionnel est appelé au travail dans sa fonction sur une base d'ancienneté et en autant qu'il est disponible au moment où le besoin est connu. L'Employeur doit aviser l'employé au moins quatre (4) heures avant le début du quart de travail lorsque cela est possible.  

Si l'employeur n'a pu combler son besoin opérationnel après avoir eu recours aux dispositions du présent article, l'employé à temps partiel peut être appelé au travail pour combler des besoins ponctuels sur une base volontaire s'il est disponible.
7. Lorsque l'Employeur cédule l'employé occasionnel, il fait tout effort raisonnable :
  - i) pour ne pas prévoir le commencement d'un poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé, sauf avec l'approbation de l'employé, et ;
  - ii) pour ne pas prévoir plus de six (6) jours de travail consécutif, à moins d'une demande contraire de la part de l'employé, et ;
  - iii) pour prévoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs hebdomadairement. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié, à condition que le jour férié soit chômé.
8. L'Employeur assure une (1) période de repos de quinze (15) minutes par période de travail de quatre (4) heures.

9. L'Employeur assure une (1) pause repas non payée d'une demi-heure (1/2) lorsque sa période de travail excède quatre (4) heures. Dans les cas où l'employé ne peut quitter son lieu de travail en raison des besoins opérationnels, il est rémunéré pour cette pause repas d'une demi-heure (1/2).
10. Le taux de salaire applicable est prévu à l'Annexe "A-1" de la convention collective.
11. L'employé occasionnel bénéficie des droits et avantages prévus à la convention collective à l'exception des dispositions de préavis, des indemnités de départ, de supplantation, de changements technologiques, d'indemnité de rappel au travail du régime supplémentaire de retraite à moins qu'il ne soit obligé en vertu des exigences légales. Cependant, l'employé occasionnel ayant travaillé un minimum de mille (1 000) heures durant l'année civile précédente est protégé pour l'année courante par le programme d'assurances collectives au prorata des heures travaillées l'année précédente sur les heures normales des employés réguliers et pour les mêmes avantages (protections) que les avantages prévus à l'article 37.02 i) et ii), excluant l'assurance invalidité de longue durée.  
Nonobstant ce qui précède, les conditions particulières prévues aux articles 37.03, 37.04, 37.05, 37.07, 37.08, 37.10, 37.11 et 37.13 de la convention collective s'appliquent aux employés occasionnels.
12. Lorsque l'employeur désire embaucher un préposé à l'accueil, il n'est pas tenu de se conformer aux dispositions prévues à l'article 34.

**LETTRE D'ENTENTE NO 3**  
**ENTRE**  
**AÉROPORTS DE MONTRÉAL**  
**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**RÉGIME DE SALAIRE DIFFÉRÉE**

Les parties conviennent de créer un Régime de salaire différé afin de permettre à l'employé de réaliser un projet personnel.

**1. Généralités**

a) **Objet**

Le régime de rémunération différée s'applique aux employés ayant quatre (4) 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 présenter sa demande 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. Dans les dix (10) jours qui suivent la présentation d'une telle demande, l'employé est avisé de la décision de l'Employeur. Ce dernier ne peut la refuser sans motif raisonnable.

c) **Entente**

L'employé et l'Employeur dans le cas où tel congé est accordé, 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. De plus, l'employé s'engage à revenir au travail pour une durée égale à la durée du congé différé.

**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.

Malgré ce qui précède, un congé autofinancé d'une durée de trois (3) mois à un (1) an peut être pris pour fins d'études.

b) **Période de financement**

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

c) **Montant de la rémunération différée**

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 paiement 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 brute régulière.
- 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 de 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

**LETTRE D'ENTENTE NO 4  
ENTRE  
AÉROPORTS DE MONTRÉAL  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
BÉNÉVOLES**

Les bénévoles ne peuvent accomplir les fonctions normalement attribuées aux employés visés par la présente convention collective.



**LETTRE D'ENTENTE NO 5**  
**ENTRE**  
**AÉROPORTS DE MONTRÉAL**  
**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**Relative aux indemnités supplémentaires à l'Indemnité de maternité**  
**en vertu de l'article 20.04**

Les parties conviennent que :

- L'employée qui obtient un congé parental en vertu de l'article 20.04 reçoit les indemnités suivantes liées au congé parental conformément au Régime québécois d'assurance parentale:
  - i) pendant un maximum de sept (7) semaines additionnelles, un paiement équivalent à la différence entre les prestations 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 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 au paragraphe i) de la présente lettre d'entente 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 au paragraphe i) de la présente lettre d'entente 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.
- 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;
- 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO 6  
ENTRE  
AÉROPORTS DE MONTRÉAL  
ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**Formation sur la prévention de la violence et du harcèlement en  
milieu de travail**

Une fois par année, l'employeur s'engage à offrir aux nouveaux employés, une formation concernant la politique visant à prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail.

L'employé qui participe à cette formation est rémunéré pour la durée de cette formation.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 7**  
**ENTRE**  
**AÉROPORTS DE MONTRÉAL**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**Objet : Comité conjoint et projets pilotes – Horaires de travail des préposés à l'accueil temps partiels et occasionnels**

---

PRÉAMBULE

Attendu que le conciliateur, M. Michel Bibeault du SFMC, a recommandé la présente lettre d'entente;

Attendu que le comité de négociation syndical a formulé des représentations lors des négociations collectives;

Attendu que les parties désirent préserver de bonnes relations de travail;

Attendu que les parties acceptent de créer un comité conjoint pour, analyser les horaires des préposés à l'accueil temps partiels et occasionnels.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, un groupe de travail est formé et est composé de trois (3) représentants des employés et de trois (3) représentants d'ADM,
3. Au moins un membre représentant le Syndicat et un membre représentant ADM, au sein du comité, doivent posséder une connaissance approfondie des enjeux notamment ceux liés au statut des préposés à l'accueil temps partiels et occasionnels;
4. Le mandat du Comité est d'émettre des recommandations et le cas échéant, de mener des projets pilotes quant aux horaires des préposés à l'accueil temps partiels et occasionnels qui tiennent compte, entres autres, des balises suivantes :
  - Une période d'application des horaires d'une durée minimale;
  - Des horaires assurant l'équilibre professionnel nécessaire au maintien des besoins opérationnels;
  - Un nombre suffisant d'employés réguliers, temps partiels et occasionnels pour ainsi l'assurer;

- De diverses plages horaires tenant compte du nombre de quarts et des statuts;
  - Norme d'utilisation du critère de l'ancienneté;
  - Des adaptations nécessaires en fonction des saisons;
  - Analyser l'opportunité d'introduire une garantie d'heures;
  - Assurer un contrôle des coûts;
  - Assurer une distribution, plus uniforme et équitable, des différents quarts de travail.
5. Le Comité doit faire rapport de ses recommandations à la Direction au plus tard le 20 juin 2014;
  6. La Direction doit, le cas échéant, demander au Comité de compléter ou d'ajuster lesdites recommandations au plus tard le 27 juin 2014;
  7. Les recommandations définitives sont mises en place au plus tard le 11 juillet 2014;
  8. Le Comité a également pour mandat de s'assurer du bon fonctionnement de tout projet pilote en cours d'essai et d'émettre, le cas échéant, des recommandations d'ajustements;
  9. Au terme de la période d'essai se terminant au plus tard le 15 août, un bilan est alors dressé et, le cas échéant, les ajustements jugés nécessaires sont adoptés en vue d'en faire des horaires réguliers;
  10. Le Comité évalue l'opportunité de soumettre, à un vote au scrutin secret des employés concernés, ces horaires réguliers avant de les mettre en œuvre;
  11. Les heures de libérations syndicales nécessaires pour la mise en œuvre de la présente entente sont aux frais de l'employeur ;
  12. En cas d'impasse au sein du Comité sur l'une ou l'autre des balises mentionnées à l'article 4, une des parties peut demander au Service Fédéral de Médiation et de Conciliation, l'assignation d'une ressource pour tenter de faciliter le règlement et de dénouer l'impasse. Les parties acceptent que cette personne ressource émette des recommandations écrites. Le cas échéant, une telle intervention ne doit pas prolonger les délais ci-haut mentionnés sauf en conformité avec l'article 13 qui suit;
  13. Les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties;
  14. Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la présente convention collective demeure inchangée.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 8**  
**ENTRE**  
**AÉROPORTS DE MONTRÉAL**  
**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**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.

**Employés visés**

Les employés embauchés avant la date de signature de la convention collective 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 la date de signature de la convention collective 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.

**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.

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

#### *Libérations*

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

#### 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO 9  
ENTRE  
AÉROPORTS DE MONTRÉAL  
ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**Congé pour les victimes d'acte criminel ou violent**

Les parties s'entendent de protéger le lien d'emploi des employés éprouvés par des événements malheureux survenus à leur conjoint ou à leur enfant mineur. Ces employés pourront suite à l'autorisation de l'employeur, s'absenter de leur travail sans salaire pour une période maximale de 52 ou 104 semaines selon le cas, mais uniquement selon les modalités suivantes:

1. Le salarié victime d'un acte criminel, qui a subi un préjudice corporel grave pourra s'absenter de son travail pour une période pouvant aller jusqu'à 2 ans, lorsque la situation l'empêche d'occuper son poste habituel.
2. Le salarié dont l'enfant ou le conjoint décède à la suite d'un acte criminel pourra s'absenter de son travail pour une période pouvant aller jusqu'à 2 ans.
3. Le salarié, dont l'enfant mineur est victime d'un acte criminel et qui a subi un préjudice corporel grave l'empêchant de poursuivre ses activités régulières, pourra s'absenter de son travail pour une période pouvant aller jusqu'à 2 ans.
4. Le salarié dont l'enfant ou le conjoint s'est suicidé pourra s'absenter de son travail pour une période pouvant aller jusqu'à 1 an.
5. Le salarié dont l'enfant mineur est porté disparu pourra s'absenter de son travail pour une période pouvant aller jusqu'à 1 an.

Il est entendu qu'en cas de législation ou réglementation fédérale, visant directement ou indirectement le(s) sujet(s) mentionné(s) dans le présent article, cette dernière prévaudra dans tous les cas et la (les) disposition(s) pertinente(s) du présent article deviendra(ont) caduque(s) et non avenue(s) à partir de la date d'entrée en vigueur de la disposition législative ou réglementaire en cause, sans aucun droit acquis à l'exception des absences autorisées par l'employeur en vertu du présent article et commencées avant l'entrée en vigueur de ladite disposition.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 10  
ENTRE  
AÉROPORTS DE MONTRÉAL  
ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**Employé muté (même fonction, même classe)**

L'employé qui est muté, à sa demande ou à la demande de l'employeur, dans une fonction de même classe que celle qu'il détient actuellement et qui bénéficie d'une protection salariale à la suite d'une rétrogradation en conformité avec l'article 27.03 c), conserve sa protection salariale.



**LETTRE D'ENTENTE NO. 11**  
**ENTRE**  
**AÉROPORTS DE MONTRÉAL**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**FONDS DE JUSTICE SOCIALE DE L'A.F.P.C.**

ATTENDU QUE le fonds de justice sociale de l'A.F.P.C. est un organisme de bienfaisance;

ATTENDU QUE les contributions versées au fonds de justice sociale de l'A.F.P.C. serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les lettres patentes du fonds de justice sociale de l'A.F.P.C.;

ATTENDU QUE les lettres patentes du fonds de justice sociale de l'A.F.P.C. font partie intégrante de la présente entente;

ATTENDU QUE le nom d'Aéroports de Montréal ne doit aucunement être associé aux activités du fonds de justice sociale de l'A.F.P.C. ni aux causes supportées par ce dernier;

LES PARTIES conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure régulière travaillée au fonds de justice sociale de l'A.F.P.C., par heure régulière travaillée pour la durée de la présente convention collective, et ce, pour toutes les heures régulières travaillées de tous les employé-e-s de l'unité de négociation à partir de la date à laquelle l'A.F.P.C. transmet les pièces justificatives permettant d'attester que le fonds de justice sociale de l'A.F.P.C. est déclaré « Organisme de bienfaisance » par l'agence des douanes et du revenu du Canada.
3. L'Employeur verse sa contribution selon les dispositions prévues au point 2 qui précède au bureau national de l'A.F.P.C. quatre (4) fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice.
4. Malgré ce qui précède, l'Employeur peut en tout temps mettre fin à la présente entente et interrompre sa contribution au fonds de justice sociale de l'A.F.P.C. advenant que les principes ci-haut mentionnés ne soient pas respectés. Dans un tel cas, un avis





