

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**SYNDICAT DES MÉTALLOS,
SECTION LOCALE 8922 - (FTQ)**

Ci-après appelé : « le Syndicat »

Et

**A.P.A.S.
Association Provinciale des
Agences de Sécurité**

Ci-après appelée : « l'Association »

2022 - 2027

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Article 1 BUT DE LA CONVENTION.....	1
Article 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
Article 3 DÉFINITION DES TERMES.....	2
Article 4 DROITS DE LA DIRECTION.....	5
Article 5 RÉGIME SYNDICAL	5
Article 6 AUCUNE DISCRIMINATION	6
Article 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	7
Article 8 PROCÉDURE DE GRIEFS	8
Article 9 ARBITRAGE.....	9
Article 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	10
Article 11 ANCIENNETÉ.....	11
Article 12 SALAIRES.....	17
Article 13 HEURES DE TRAVAIL	19
Article 14 CONGÉS ANNUELS.....	22
Article 15 CONGÉS FÉRIÉS	24
Article 16 CONGÉS SOCIAUX.....	26
Article 17 UNIFORMES	30
Article 18 MESURES DISCIPLINAIRES	31
Article 19 FONDS DE SOLIDARITÉ	31
Article 20 PRIME D'ASSURANCES.....	32
Article 21 PERMIS D'ABSENCE.....	32
Article 22 AFFICHAGE D'AVIS.....	32
Article 23 PERMIS D'AGENT	32
Article 24 POURSUITES.....	33
Article 25 LANGUE DE TRAVAIL	33
Article 26 DURÉE	33
ANNEXE « A » PRIMES ET SALAIRES	35
ANNEXE « B » ARBITRES	38
ANNEXE « C » LETTRE D'ENTENTE : SYSTÈME INFORMATIQUE DU RAPPORT MENSUEL DE PAIE	39

ANNEXE « D » RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DE MONTRÉAL ET QUÉBEC.....	40
ANNEXE « E » LETTRE D'ENTENTE : PROJET DE LOI MODIFIANT LA <i>LOI SUR LA POLICE</i>.....	42
ANNEXE « F » LETTRE D'ENTENTE : CONCILIATION TRAVAIL FAMILLE/SALARIÉS PERMANENTS A01 SUR APPEL.....	44
ANNEXE « G » LETTRE D'ENTENTE : ÉTALEMENT DES HEURES.....	45
ANNEXE « H » LETTRE D'ENTENTE :MESURES TRANSITOIRES/FORMATIONS EN LIEN AVEC LES PRIMES P3, P8 ET P12	47

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 a) Le but de la convention collective est l'établissement de relations ordonnées entre les Employeurs et les salariés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, de l'autorité et des droits et obligations des parties, ainsi que de définir les conditions d'emploi et de prévoir une façon de régler les mésententes relatives à son interprétation ou son application.

Les parties reconnaissent que le bon service constitue l'obligation fondamentale à la réalisation de laquelle les Employeurs, les salariés et le Syndicat doivent travailler ensemble.

Sans limiter la portée des dispositions qui précèdent, il est convenu que tout salarié doit, en tant que titulaire d'un permis d'agent, se comporter de manière à préserver la confiance que requiert l'exercice de ses fonctions et se conformer en tous points au *Règlement sur les normes de comportement des titulaires de permis d'agent qui exercent une activité de sécurité privée*, (L.R.Q., .c. S-35, r. 3) et à toutes les lois et règlements en lien avec la sécurité privée.

- b) Pour les fins de la présente convention collective, le masculin inclut le féminin.

Article 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Association et ses membres reconnaissent le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.

- 2.02 a) Le Syndicat reconnaît l'Association comme seule agent négociateur et seule représentante de tous les Employeurs, membres de l'Association, dont les salariés sont syndiqués ou qui le deviendront.

Les Employeurs, membres de ladite Association, s'engagent à accepter la convention collective négociée par le Syndicat pour tous leurs salariés syndiqués ou qui le deviendront.

- b) La convention collective s'applique à tous les salariés couverts par un certificat d'accréditation à l'exception de ceux qui en sont exclus. Cette convention ne s'applique pas aux chefs de poste dont les contrats sont situés à plus de cent (100) kilomètres du bureau de l'Employeur, de même, elle ne s'applique pas aux chefs de poste dont les contrats requièrent les services de neuf (9) agents et plus sur un contrat, excluant le chef de poste.
- 2.03 a) La convention collective s'applique seulement aux salariés des Employeurs sujets à la présente convention qui appartiennent à l'une ou l'autre des classifications énumérées dans la présente convention et visés par un certificat d'accréditation.
- b) Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des titres des fonctions opérationnelles au département de sécurité-gardiennage dans son entreprise et communique tout changement au Syndicat.
- 2.04 Chaque Employeur devra identifier dans sa déclaration l'unité ou les unités de négociation auxquelles la présente convention collective s'applique.
- 2.05 a) Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra déplacer ou évincer un membre de l'unité de négociation advenant son intégration dans l'unité de négociation. Pour les

fins d'ancienneté, cette personne sera considérée comme un nouveau salarié selon la convention collective.

- b) Cependant, tout salarié affecté à une fonction hors de l'unité de négociation pourra réintégrer l'unité de négociation avec tous ses droits dans les soixante-dix (70) jours civils consécutifs de son affectation, mais pas plus de cent (100) jours cumulatifs pendant la durée de la convention collective. L'Employeur avise le Syndicat de toute promotion hors de l'unité de négociation.
- 2.06 Aucun salarié ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous-contrat.
- 2.07 Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur convient de ne pas faire contre-grève et le Syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement d'activités destiné à limiter le service, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et le service.
- 2.08 Il est entendu que tout salarié qui prend part ou incite d'autres salariés à de telles grèves, à tout ralentissement de service, ou à toute autre action concertée, qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, peut être l'objet de mesures disciplinaires.
- 2.09 Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la convention collective, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève dirigés contre l'Employeur ou ralentissement de service.
- 2.10 **Droit de l'agent de sécurité**

Tout agent de sécurité a droit au respect de sa définition de tâche telle que définie à l'article 3.01 g).

L'Employeur s'engage, pendant la durée de la convention collective, à sensibiliser régulièrement tous ses clients au respect de la définition de tâche telle que définie à l'article 3.01 g).

Article 3 DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 Pour les fins d'application de la convention collective les expressions suivantes signifient :
- a) « **Salarié à l'essai A03** » : Salarié qui n'a pas accompli sa période d'essai de quatre cent quatre-vingt (480) heures effectivement travaillées ou cent cinquante (150) jours civils.
- b) « **Salarié permanent A01** » : Salarié qui a complété sa période d'essai et qui a réalisé, en prenant en considération les congés et permissions d'absence prévus à la convention collective, les congés prévus à la loi et les absences autorisées par l'Employeur, en moyenne trente (30) heures de travail par semaine entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre de chaque année ou, si le salarié a été embauché au cours de l'année de référence, depuis sa date d'embauche. Un salarié permanent **A01** est disponible à travailler en tout temps jusqu'à concurrence de quarante (40) heures de travail par semaine.
- c) « **Salarié à temps partiel A02** » : Salarié qui a complété sa période d'essai : un salarié à temps partiel **A02** est un salarié qui ne remplit pas l'une ou l'autre des conditions pour être un salarié permanent **A01**.
- d) « **Salarié occasionnel A04** » : Salarié embauché pour l'un des objets suivants :
- 1- remplacer un salarié durant son absence.

- 2- travailler lors d'une grève, un lock-out.
- 3- travailler lors d'une pandémie alors qu'il ne détient pas un permis régulier émis par le Bureau de la Sécurité Privée.
- 4- nonobstant les règles décrites aux articles 11.07, 11.08, 11.09 concernant les mises à pied, les déplacements, les attributions à un poste vacant ou nouvellement créé, les rappels, dans les cas d'affectation comme « Garde du corps », (protection rapprochée de personnes), et dans les événements dits spéciaux et tels que connus à la date des présentes (fêtes, festivals, événements sportifs, culturels, économiques ou sociaux), dont la durée ne dépasse pas normalement quatre (4) semaines consécutives, l'Employeur pourra assigner le travail selon les qualifications et exigences qu'il détermine de manière raisonnable, non abusive et non arbitraire compte tenu que certains événements spéciaux peuvent comporter un certain élément de risque.

Les quarts de travail effectués en qualité de salarié occasionnel n'entrent pas dans le calcul du nombre de quarts nécessaires pour obtenir le statut de salarié permanent, partiel ou à l'essai.

L'Employeur doit, avant d'engager un salarié occasionnel pour remplacer un salarié absent ou pour une activité sportive ou culturelle, rappeler tous ses salariés en mise à pied.

- e)
 - 1- « **Salarié de classe A** » : Salarié qui exécute un travail de sécurité sans qu'une classe supérieure ne lui soit applicable.
 2. « **Salarié de classe A sur appel** » : Salarié qui exécute un travail de sécurité sans qu'une classe supérieure lui soit applicable mais qui n'a pas d'horaire de travail déterminé.
- f) « **Salarié de classe B** » : Salarié chargé de diriger ou de surveiller un ou plusieurs salariés de classe A ou B.
- g) « **Travail de sécurité** » : Travail de garde, de surveillance, de sécurité ou de protection comportant l'une ou l'autre des tâches suivantes :
 - 1- surveiller, garder ou protéger des personnes, des biens ou des lieux.
 - 2- fouiller.
 - 3- délivrer, lorsqu'il en est autorisé, des avis d'infraction et des constats d'infraction se rapportant aux infractions relatives au stationnement d'un véhicule ou aux infractions prévues par toute autre loi.
 - 4- diriger ou contrôler la circulation.
 - 5- surveiller les salariés d'un client d'un employeur.
 - 6- patrouiller en véhicule motorisé, à bicyclette, à cheval ou à pied.
 - 7- prévenir le vol à l'étalage.
 - 8- prévenir le vol, le feu et le vandalisme.

- 9- assurer à titre de brigadier scolaire, la sécurité des écoliers aux traverses d'écoliers et aux intersections.

Les tâches suivantes peuvent être considérées comme un travail de sécurité si elles sont effectuées en complément de l'une ou l'autre des tâches de sécurité mentionnées au premier alinéa :

- 1- acheminer ou conduire des personnes à leur destination.
- 2- contrôler les laissez-passer.
- 3- donner des renseignements.
- 4- accueillir des personnes.
- 5- recueillir et enregistrer les objets trouvés.

- h) « **Quart de travail** » : Le quart de travail est une période maximale de douze (12) heures consécutives, sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles le salarié fournit à son Employeur les services demandés.
- i) « **Semaine** » : Période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour; à compter de la date de la signature de la convention collective, l'Employeur doit faire part au Syndicat, par écrit, dans les quinze (15) jours civils, du jour où débute sa semaine. Ce choix demeure en vigueur pour la durée prévue à l'article 26.01 mais il peut être modifié par un avis écrit de soixante 60 jours civils de l'Employeur au Syndicat.
- j) « **Conjoint** » : Les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent.
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant.
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- k) « **Grief** » : Signifie toute demande non satisfaite, plainte ou mécontentement relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- l) « **Arme** » : Arme à feu.
- m) « **Site** » : Est un endroit de travail pouvant inclure, lorsque l'objet d'un seul contrat, plusieurs édifices appartenant au même client et situés dans une même agglomération.
- n) « **Abri** » : Lorsque l'auto sert d'abri au salarié à la demande de son Employeur, celle-ci est considérée comme un établissement aux fins de l'application de la Loi sur la santé et sécurité au travail.
- o) « **Fonction régulière** » : Poste d'un minimum de quatre (4) semaines consécutives comportant trois (3) quarts de travail et plus et un minimum de vingt et une (21) heures de travail par semaine.
- p) « **Service continu** » : Durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des

contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non renouvellement de contrat.

- q) « **Jour** » : Partout dans la convention, à moins qu'il ne soit spécifié autrement, le mot « jour » doit être considéré comme un jour civil.
- r) « **Brigadier scolaire** » : salarié dont la fonction est d'assurer la sécurité des écoliers aux traverses d'écoliers et aux intersections.
- s) « **Chef de poste** » : Personne à l'emploi de l'Employeur non couverte par le certificat d'accréditation (directeur, superviseur, sergent, adjudant, capitaine, etc.) et qui, parmi ses fonctions, dirige ou surveille un ou plusieurs salariés de classe A ou B.
- t) « **Bureau d'Employeur** » : Place d'affaires de l'Employeur dont l'adresse est inscrite auprès du bureau de l'Inspecteur général des institutions financières.
- u) « **Supplantation** » : Salarié qui obtient le droit de déplacer un autre salarié moins ancien que lui.
- v) « **Relocalisation** » : Action de l'Employeur d'attribuer à un salarié un poste régulier.
- w) « **Funérailles** » : Cérémonie civile ou religieuse suite à un décès reconnue officiellement pour rendre les derniers honneurs à une personne défunte.

Article 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits sauf dans la mesure où la convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.
- 4.02 Sans restreindre la portée du paragraphe précédent, le Syndicat reconnaît particulièrement à l'Employeur le droit de :
 - a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés.
 - b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou congédier les salariés pour cause juste et suffisante.
 - c) mettre en vigueur les règlements de sécurité et de discipline tels que décrits au livre de règlements de l'Employeur, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.
 - d) imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés d'après le livre des règlements de l'Employeur, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.
 - e) sans restreindre la portée générale de ce qui précède, diriger son entreprise, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, l'horaire de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations conformément aux dispositions de la convention.

Article 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Les salariés actuellement membres du Syndicat ou qui le deviendront pendant la durée de la convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du Syndicat pour la durée de la convention collective.

- 5.02 Les salariés actuellement à l'emploi de l'Employeur et qui ne sont pas membres du Syndicat devront, comme condition du maintien de leur emploi, dans les trente (30) jours civils suivant la signature de la convention collective, devenir membres du Syndicat pour la durée de la convention collective.
- 5.03 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat. L'Employeur s'engage à remettre, au moment de son embauche, une carte de demande d'adhésion au Syndicat à tout nouveau salarié, qu'il retourne au Syndicat dûment complétée et signée par le nouveau salarié, lors de la prochaine remise des cotisations syndicales, en conformité avec l'article 5.07.
- 5.04 a) L'Employeur déduit sur le salaire de ses salariés le montant de la cotisation syndicale déterminé par le Syndicat et dont il a été avisé ainsi que les primes du régime d'assurances de la section locale 8922.
- b) Lorsqu'un Employeur omet de prélever les cotisations syndicales d'un salarié ou les primes de l'assurance collective, sciemment ou non, pour une durée de plus d'un (1) mois, l'Employeur doit rembourser le Syndicat.
- c) L'Employeur déduit sur la paie du salarié le montant que celui-ci a versé au Syndicat de la façon suivante : le montant total est réparti sur une base deux fois supérieure à la durée de ladite erreur.
- 5.05 La déduction des cotisations syndicales et des frais d'adhésion, telle qu'elle est indiquée aux articles 5.04 et 5.07, est remise au Syndicat par chèque ou par transfert électronique à l'attention du trésorier international dans les quinze (15) jours civils suivant la fin de chaque mois. Telle remise doit être accompagnée de la liste des salariés qui paient une cotisation syndicale et indiquer le montant versé par chacun d'eux, les frais d'entrée perçus, les heures effectuées et la date d'embauche. Le rapport mensuel relatif aux assurances indique les noms des nouveaux salariés, de ceux qui ont quitté leur emploi et de ceux en mise à pied.
- 5.06 Les cotisations, les primes d'assurance, frais d'entrée et prélèvements spéciaux déduits au cours d'une année, en vertu des articles 5.03 et 5.04 de la présente convention, seront inscrits sur les formules T4 et Relevé I de la déclaration du revenu pour fins d'impôts de chaque salarié et de tels formulaires leur seront remis dans les délais prévus par les diverses lois s'y appliquant.
- 5.07 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception d'une autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et en fait la remise au Syndicat avec les cotisations syndicales mensuelles.

Article 6 AUCUNE DISCRIMINATION

- 6.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de son âge, sauf les cas prévus par la loi, sa race, sa langue, sa croyance, sa couleur, son sexe, son origine ethnique, ses convictions politiques, son incapacité physique, son appartenance au Syndicat ou ses activités syndicales ou pour quelque autre raison que ce soit.
- 6.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour éliminer tout harcèlement psychologique ou toute violence sur les lieux de travail et de garder confidentielles toutes les démarches faites par un salarié ou son Syndicat dans le but de régler le litige.
- 6.03 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés,

laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

- 6.04 Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Article 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, les représentants autorisés du Syndicat, les délégués et officiers du Syndicat, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relativement à l'interprétation de la présente convention ainsi que toute autre affaire syndicale incluant les dossiers de C.N.E.S.S.T.

- 7.02 Les représentants autorisés, les délégués syndicaux et officiers sont reconnus par l'Employeur, comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

- 7.03 Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom des représentants autorisés, des délégués et officiers. L'Employeur n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie.

- 7.04 Des congés seront accordés par l'Employeur aux délégués du Syndicat ou à des salariés pour assister aux réunions et aux conférences du Syndicat aux conditions expresses suivantes :

- a) qu'il y ait eu demande écrite du Syndicat à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux pour lesquels on demande le congé, la date, la durée et l'objet du congé.
- b) que telle demande ait été faite au moins dix (10) jours civils à l'avance.
- c) qu'il n'y ait pas plus d'une seule absence en même temps par édifice, sur un même quart, ni plus de douze (12) absences par occasion pour chaque Employeur.
- d) que le nombre maximum d'absences, en vertu de la présente clause, n'excède pas dix (10) jours par délégué syndical, par année civile.
- e) toutefois, les Employeurs conviennent de verser au Syndicat « pour l'éducation de ses membres » un montant jusqu'à un maximum établi ci-après pour chaque certificat d'accréditation les montants suivants par année civile :

• de 1 à 50 salariés :	300,00 \$
• 51 à 250 salariés :	600,00 \$
• 251 à 500 salariés :	800,00 \$
• 501 à 1 000 salariés :	1 000,00 \$
• 1 001 à 1 500 salariés :	2 000,00 \$
• 1 501 salariés et plus :	2 500,00 \$

- 7.05 Pour les fins du présent article, le mot « jour » a le même sens que quart de travail.

- 7.06 Dans le cas d'un grief, un délégué syndical pourra sans perte de salaire, durant les heures de travail, soumettre un grief selon la procédure de grief stipulée aux présentes, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne pourra refuser indûment.

- 7.07 Le salarié absent en vertu de l'article 7, continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- 7.08 L'Employeur, sur préavis de deux (2) jours, libère les salariés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage et un maximum de deux (2) salariés pour assister aux séances de négociations en vue du renouvellement de la convention.
- 7.09 Les officiers élus du Syndicat et les délégués régionaux seront libérés sur préavis écrit de dix (10) jours civils pour exercer les fonctions syndicales sans limite de jours nécessaires à leurs fonctions. Pour les libérations syndicales à plein temps, un préavis écrit de dix (10) jours civils sera transmis à l'Employeur et un préavis écrit de trente (30) jours civils lors du retour au travail de cet officier syndical. Dans tous les cas, ce salarié accumule son ancienneté pendant toutes les absences nécessaires à ses fonctions et reprend son poste, s'il existe encore ou un poste équivalent à son retour au travail.

Article 8 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 8.01 a) Les parties conviennent que les plaintes, provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention, soient discutées verbalement entre le salarié et/ou le représentant autorisé du Syndicat, le délégué et l'Employeur ou son responsable, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs.
- b) L'Employeur informe le Syndicat par écrit, du nom des personnes autorisées ainsi que leurs coordonnées à recevoir et régler les griefs lorsque le Syndicat en fait la demande.
- 8.02 Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective, le salarié, seul ou accompagné de son délégué, ou le Syndicat, soumet son grief par écrit, à une des personnes désignées par l'Employeur en vertu de l'article 8.01 b), dans les vingt-cinq (25) jours civils du fait dont le grief découle ou de sa connaissance dont la preuve incombe au plaignant.
- 8.03 La personne à qui le grief a été soumis rend sa décision par écrit, dans les quinze (15) jours civils de la réception du grief.
- 8.04 **2^{ième} étape** (facultative) : Si le grief n'a pas été réglé à la première étape, l'une ou l'autre partie peut demander une rencontre, qui doit avoir lieu dans les vingt (20) jours civils suivant la décision du représentant de l'Employeur ou de l'expiration du délai qu'il avait pour la rendre, à un endroit convenu entre les parties.
- L'Employeur rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours civils qui suivent la rencontre.
- 8.05 Toute décision que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.
- 8.06 **Grief collectif** : Lorsque plusieurs salariés d'un même Employeur ont une plainte écrite ou verbale de même nature, cette plainte peut être soulevée par un écrit commun du Syndicat afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.
- 8.07 **Entente arrêtée** : À toute étape de la procédure de griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur. Elle lie les parties concernées.
- 8.08 Le Comité de relations de travail doit se réunir dans un délai raisonnable suivant une demande formulée par le Syndicat ou l'Employeur.

- 8.09 Un salarié à l'essai **A03** ne peut loger un grief sur son congédiement, son licenciement ou sur toute autre forme de cessation de travail, il en est de même pour le salarié occasionnel **A04**.
- 8.10 Nonobstant ce qui précède, lorsque naît un grief concernant le non-respect des articles 5.04 et 5.05 de la convention collective, le Syndicat, soumet son grief par écrit, à une des personnes désignées par l'Employeur en vertu de l'article 8.01 b).

Article 9 ARBITRAGE

- 9.01 À défaut d'entente à la première étape, le grief peut être référé à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les quinze (15) jours civils de la décision à la première étape ou de l'expiration du délai pour rendre telle décision.
- 9.02 Les parties désignent les personnes dont les noms apparaissent à l'annexe « B », pour agir comme arbitre unique dans leur région respective pendant la durée de la convention collective. La désignation d'un arbitre se fera par ordre de rotation pour chaque employeur. L'ordre de rotation pour chaque employeur sera déterminé par l'Association patronale et le Syndicat, au moment des négociations.
- Si aucun des arbitres désignés pour une région ne peut agir dans un délai de six (6) mois, le grief est référé à un arbitre d'une autre région. Advenant l'impossibilité d'agir de tous les arbitres mentionnés à l'annexe « B », les parties pourront s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre. Si l'Employeur constate que la rotation n'est pas suivie, il doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis susdit et le Syndicat s'engage, dans ce cas, ou bien à référer le grief à l'arbitre qui aurait dû en être saisi. Les parties ne pourront retarder indûment les délais ci-haut mentionnés.
- 9.03 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 9.04 **Pouvoirs de l'arbitre** : L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de la convention collective ou d'y substituer toute nouvelle clause; il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.
- 9.05 Dans tous les cas de matière disciplinaire l'arbitre unique peut confirmer, modifier ou infirmer la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances dans l'affaire.
- 9.06 **Frais d'arbitrage** : Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont partagées également entre les deux (2) parties aux présentes.
- 9.07 Les délais ci-dessus mentionnées aux articles 8 et 9 peuvent être prolongées uniquement par entente écrite entre les parties.
- 9.08 Nonobstant ce qui précède, à défaut d'entente concernant un grief en lien avec l'article 8.10 de la convention collective, le grief peut être référé à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie.

La désignation d'un arbitre se fera par ordre de rotation dont les noms apparaissent à l'Annexe « B ». Le grief est référé à l'arbitre qui peut agir dans un délai de trente (30) jours. Advenant l'impossibilité d'agir de tous les arbitres mentionnés à l'Annexe « B », les parties pourront s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre. Si un arbitre de l'une des

régions dont le nom apparaît à l'Annexe B cesse de pratiquer en cours de la convention collective et que cela fait en sorte qu'il y ait moins de huit (8) arbitres pour la région de Montréal ou cinq (5) arbitres pour la région de Québec, les parties devront s'entendre pour la nomination d'un nouvel arbitre afin qu'il y ait au minimum huit (8) arbitres pour la région de Montréal et cinq (5) arbitres pour la région de Québec. À défaut d'une entente, les parties désigneront un arbitre de l'autre région, dans le respect de l'ordre de rotation, afin de remplacer l'arbitre ayant ainsi cessé de pratiquer.

Article 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.
- 10.02 L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat afin de promouvoir l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé des salariés.
- 10.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer ensemble afin que soient respectés la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que les règlements qui peuvent être émis par l'Employeur aux fins d'assurer des conditions de travail sécuritaires, salubres et hygiéniques.

Comité conjoint de santé-sécurité

- 1- Les Employeurs qui sont parties à la convention collective consentent à former un comité paritaire de santé-sécurité, qui agira pour maintenir et améliorer les conditions de santé et sécurité dans leur milieu de travail.

Il sera composé de deux (2) personnes choisies par le Syndicat et de deux (2) personnes choisies par l'Employeur.
 - 2- Ce comité sera informé de tous les accidents du travail.
 - 3- L'une ou l'autre des parties peut changer ses représentants au cours de la durée de la convention, si elle le désire. Le comité se réunira au minimum une (1) fois par année. Le comité peut se donner des règles sur son mode de fonctionnement.
 - 4- Les recommandations émanant du comité paritaire de santé-sécurité doivent être prises en considération par l'Employeur.
 - 5- Chaque réunion du comité sera suivie d'un procès-verbal. Chaque membre recevra tous les procès-verbaux des réunions.
 - 6- L'Employeur collaborera pour permettre aux membres du comité l'accès aux statistiques pertinentes aux objectifs poursuivis par le comité.
- 10.04 L'Employeur fournit les moyens de protection nécessaires déterminés avec le Syndicat. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur.
- 10.05 Un salarié victime d'une lésion professionnelle reçoit son salaire complet pour le jour de l'accident. Ce salarié, s'il le demande, est transporté au bureau d'un médecin ou à l'hôpital aux frais de l'Employeur.
- 10.06 L'Employeur verse au salarié victime d'une lésion professionnelle, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, cent pour cent (100%) de son salaire net la journée de son accident et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net (incluant les primes et

temps supplémentaire cédulé) pour chaque jour où ce salarié aurait normalement travaillé, n'eut été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours civils complets suivant le début de cette incapacité, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

- 10.07 a) L'Employeur aidera le salarié accidenté, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à remplir le formulaire de réclamation du travailleur à la C.N.E.S.S.T. Une copie signée sera remise au Syndicat et au travailleur.
- b) Lors de son retour au travail, le salarié reprend son poste de travail avec le même horaire de travail, s'il existe encore, ou un autre poste similaire selon les droits que lui donne son ancienneté.
- c) Lorsqu'un salarié a une lésion professionnelle, ses vacances sont reportées après son retour au travail ou à une date ultérieure après entente avec son Employeur.
- d) Le salarié qui a été victime d'une lésion professionnelle, a droit à l'indemnité de vacances prévues par la loi.
- 10.08 a) Pour assurer la sécurité des agents lors du transport de détenus adultes, l'Employeur convient d'affecter un minimum de deux (2) agents par véhicule.
- b) Pour assurer la sécurité des agents lors du transport de délinquants en vertu de la *Loi sur le système de justice pénale pour adolescents*, l'Employeur convient d'affecter un minimum de deux (2) agents par véhicule, à moins d'indication contraire de la part du client.
- c) Si un agent de sécurité est assigné seul dans un lieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue, doit être mise en application selon les recommandations du comité conjoint de santé sécurité.
- 10.09 Les salariés travaillant seuls auront à leur disponibilité un appareil de communication fonctionnel.
- 10.10 Les salariés qui doivent se faire vacciner selon les exigences contractuelles du client ou selon les recommandations du Comité conjoint de santé-sécurité, le sont aux frais de l'Employeur.
- 10.11 Les examens médicaux de même que les rapports médicaux, autres que les certificats médicaux pour justification d'absence exigibles en vertu des articles 16.02 e) et 16.02 f), demandés par l'Employeur ou par le client, seront entièrement défrayés par l'Employeur, sur présentation d'une pièce justificative appropriée, le cas échéant.
- Si un hébergement est nécessaire, l'Employeur informe le salarié de l'endroit choisi et en assumera les frais. Pour ce qui est du déplacement, un taux de cinquante cents (0,50 \$) du kilomètre est remboursé au salarié qui fournit son véhicule. Des frais raisonnables liés aux repas et stationnements sont remboursés sur présentation d'une pièce justificative appropriée.
- 10.12 Dans le cadre de l'exécution du travail de l'agent, l'Employeur donne accès à des toilettes.

Article 11 ANCIENNETÉ

- 11.01 a) L'ancienneté générale est la durée de service continu d'un salarié à l'emploi de l'Employeur. L'ancienneté générale s'acquiert une fois que le salarié a complété sa période d'essai et elle est rétroactive à sa première (1^{ère}) journée de travail.

- b) 1- L'ancienneté de site est la durée de service d'un salarié sur un site et s'acquiert une fois que le salarié est formé pour accomplir les tâches sur le site et qu'il est assigné de façon régulière et elle est rétroactive à sa première (1^{ère}) journée de travail. L'Employeur doit s'assurer qu'un salarié assigné sur un site, de façon régulière, reçoive la formation nécessaire à l'exécution des tâches spécifiques du site. Une assignation pour répondre à un besoin ponctuel ou un remplacement de moins de quatre semaines consécutives n'est pas une assignation régulière au sens du présent paragraphe.
- 2- Un salarié qui travaille sur plus d'un site peut cumuler de l'ancienneté de site où il est affecté de façon régulière. Dans chacun des cas, le salarié ne pourra cumuler ni conserver plus de deux anciennetés de site à la fois.
- 3- Malgré les dispositions des paragraphes précédents, un salarié qui occupe une fonction régulière sur un site et ce, en conformité avec l'article 3.01 o) et dont l'horaire de travail est de trente-six (36) heures et plus par semaine est considéré détenir qu'une (1) seule ancienneté de site.
- 4- Un salarié assigné à un poste de remplacement moins de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables sur un autre site conserve et continue d'accumuler de l'ancienneté sur son site d'origine jusqu'à la fin de son remplacement.

À la fin du remplacement, il revient à son site d'origine et si son poste n'existe plus, il pourra déplacer un autre salarié selon les modalités prévues au présent article 11.00.

- c) Le droit de déplacement prévu aux articles 11.07a) et 11.15 de la convention collective s'applique seulement si le salarié n'a pas été relocalisé dans un poste avec approximativement le même nombre d'heures à celui qu'il occupait dans un délai de quatorze (14) jours civils excluant les jours fériés suivant sa mise à pied. Au cours de cette période le salarié est sur appel.

À défaut par l'Employeur de relocaliser le salarié dans les délais ci-haut mentionnés et selon les modalités prévues aux articles 11.07 et 11.15, l'Employeur verse au salarié le salaire ou la différence de salaire que le salarié aurait reçu tout comme s'il avait été au travail. Tant et aussi longtemps que le salarié n'est pas relocalisé, il est sur appel.

- 11.02 a) Dans le cas où plusieurs salariés commencent à travailler pour un Employeur le même jour, un tirage au sort fait en présence du Syndicat, déterminera leur rang d'ancienneté générale.
- b) Dans le cas où plusieurs salariés ont la même ancienneté de site et pour déterminer leur rang lorsque c'est nécessaire pour appliquer la convention collective, l'Employeur utilisera l'ancienneté générale pour déterminer le rang d'ancienneté de site.

11.03 **Perte d'ancienneté et d'emploi :** Le travail est dit « continu » aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- 1- séparation volontaire.
- 2- congédiement pour juste cause.
- 3- absence de travail pendant plus d'une journée ouvrable sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable par son supérieur immédiat.
- 4- défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours suivant le rappel par écrit à la dernière adresse du salarié, connue de l'Employeur.

- 5- lors d'un rappel par écrit, refus par le salarié d'accepter une offre d'emploi dans une fonction régulière.
 - 6- absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier.
 - 7- mise à pied excédant dix-huit (18) mois de calendrier ou le double de l'ancienneté jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois.
 - 8- défaut de maintenir valide son permis d'agent de sécurité conformément aux dispositions de l'article 23.02 de la convention collective.
- 11.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de service.
- 11.05 **Liste d'ancienneté générale** : L'Employeur fournit au Syndicat, par courrier ou par courriel à tous les trois (3) mois, les listes suivantes : une par ordre alphabétique contenant, pour fins de mouvement de main-d'œuvre, le nom, l'adresse, le code postal, le numéro de téléphone, le code régional, l'adresse courriel, le numéro d'assurance sociale, la date de naissance, la classification et la date d'ancienneté générale, et une deuxième liste contenant les mêmes informations, mais cette fois par bureau administratif, de tous les salariés assujettis à la convention collective.
- L'Employeur affiche et transmet au Syndicat tous les trois (3) mois une liste de ses salariés indiquant leur date d'embauche par ordre d'ancienneté.
- Au surplus, un représentant syndical peut, en tout temps, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, consulter au bureau de ce dernier la liste d'ancienneté de site des salariés.
- 11.06 La liste d'ancienneté peut être corrigée en tout temps sur demande écrite d'un salarié à la fois adressée à l'Employeur et au Syndicat. La liste peut aussi être corrigée à la demande du Syndicat. Si l'Employeur et le Syndicat acceptent de corriger la liste d'ancienneté ou si par sentence arbitrale la liste d'ancienneté est corrigée à la demande d'un salarié ou du Syndicat, la correction ne prend effet qu'à compter de la date de l'accord ou de la sentence arbitrale sans que l'Employeur n'ait à encourir quelque coût que ce soit comme conséquence immédiate de cette correction.
- 11.07 a) Lorsque des mises à pied doivent être faites l'Employeur décide d'abord du nombre de fonctions par classification qui sont abolies au site concerné. Les supplantations et les mises à pied sont faites par ordre d'ancienneté de site et par classification de la façon suivante :
- 1- Le salarié ainsi mis à pied peut supplanter un salarié ayant moins d'ancienneté de site, affecté au même site à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste; étant entendu que ledit salarié a droit à une période raisonnable pour se familiariser avec les lieux et le travail à effectuer.
 - 2- Le salarié permanent **A01** mis à pied, peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi ceux qui travaillent le même nombre d'heures que lui ou plus, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
 - 3- À défaut, le salarié permanent **A01** peut supplanter le salarié précédent sur la liste d'ancienneté générale aux mêmes conditions et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'il retrouve un emploi comparable à celui qu'il avait auparavant.

Le droit de supplanter n'est disponible qu'au salarié permanent **A01** qui a plus d'un (1) an d'ancienneté.

Dans tous les cas de relocalisation, le salarié pourra refuser un poste qui est à l'extérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de son domicile s'il réside dans la région métropolitaine de recensement de Montréal ou la région métropolitaine de recensement de Québec, tel que défini par Statistique Canada (Annexe D) ou dans un rayon de 40 kilomètres s'il réside à l'extérieur de ces régions métropolitaines.

- b) Dans le cas de mise à pied sur un site, le délégué syndical et/ou l'officier du Syndicat sur ce site, et seulement dans le cas d'une mise à pied partielle sur ce site, est considéré comme ayant le plus d'ancienneté sur ce site, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- c) Malgré les articles 2085 et suivants du *Code civil du Québec*, et sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même Employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant sa mise à pied pour plus de six (6) mois, à l'exception du salarié occasionnel **A04**.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

- d) À moins de circonstances indépendantes de la volonté de l'Employeur, lors de mise à pied pour moins de six (6) mois, le salarié reçoit un avis écrit d'au moins une semaine; un tel avis n'a pas à être transmis au salarié occasionnel **A04** ni à celui qui ne justifie pas de trois (3) mois de service continu chez son Employeur.

À défaut de l'Employeur de transmettre l'avis mentionné ci-haut, l'Employeur versera une indemnité compensatrice égale à la moyenne hebdomadaire du salaire reçu par le salarié au cours de sa période de service continu n'excédant pas les six (6) mois précédant sa mise à pied.

11.08 **Poste vacant ou nouvellement créé et promotion**

- a) L'Employeur offre par écrit et accorde les postes vacants, nouvellement créés, ou promotions, d'abord aux salariés qui sont déjà sur le site, et ce, par ancienneté de site en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste. Les salariés permanents **A01** ont priorité sur les salariés à temps partiel **A02**.
- b) À défaut de combler le poste conformément au paragraphe a), l'Employeur assigne par écrit les postes vacants, nouvellement créés ou promotions aux salariés non détenteurs de poste qui ont le plus d'ancienneté générale en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste. Les salariés permanents **A01** ont priorité sur les salariés à temps partiel **A02**.
- c) Un salarié détenteur d'un poste peut faire une demande par écrit à l'Employeur pour signaler son désir d'obtenir un poste sur un autre site que le sien, il est alors considéré non-détenteur de poste en vertu du paragraphe 11.08 b). Pour être valide, la demande doit indiquer le site convoité.

- d) Un salarié qui se voit octroyer un poste suite à une demande formulée en vertu du paragraphe précédent ne pourra formuler une nouvelle demande en vertu de ce paragraphe pour une période de vingt-quatre (24) mois suivant sa nomination. De plus, un salarié qui refuse un poste offert alors qu'il a formulé une demande en vertu du paragraphe précédent ne peut formuler une demande en vertu de ce paragraphe pour une période de vingt-quatre (24) mois et les autres demandes formulées par ce salarié, le cas échéant, seront caduques.
 - e) L'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom du salarié qui a obtenu le poste, le tout dans les dix (10) jours suivant l'attribution dudit poste.
 - f) Un salarié pourra refuser un rappel à un poste qui est situé à l'extérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de son domicile s'il réside dans la région métropolitaine de recensement de Montréal ou la région métropolitaine de recensement de Québec, tel que défini par Statistique Canada (Annexe D) ou dans un rayon de 40 kilomètres s'il réside à l'extérieur de ces régions métropolitaines.
 - g) L'Employeur a quinze (15) jours ouvrables depuis la vacance pour combler le poste. Pendant cette période, l'Employeur comble ces heures en les offrant d'abord par ordre d'ancienneté aux salariés sur le site, qui ont la capacité d'effectuer le travail et ce, de façon à leur permettre de compléter leur semaine de travail jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. S'il ne peut remplir ainsi le poste, l'Employeur le comble à sa discrétion.
 - h) Afin d'éviter des déplacements successifs, suite à l'ouverture d'un poste vacant, le principe général de l'utilisation de l'ancienneté ne pourra pas s'appliquer pour plus de deux (2) mouvements de personnel.
 - i) Il est de la responsabilité du salarié d'informer l'Employeur et le Syndicat de son adresse, son numéro de téléphone, de son adresse courriel et de son numéro d'assurance sociale.
 - j) Lorsqu'un poste à tout niveau est créé ou devient temporairement vacant pour une période anticipée de plus que quatre-vingt-dix (90) jours, le poste sera comblé conformément au présent article.
- 11.09 a) La liste de rappel est constituée des salariés ayant de l'ancienneté générale qui ont été mis à pied par l'Employeur. Cette liste indique l'ancienneté générale de chaque salarié. Cette liste sera fournie au Syndicat sur demande écrite dans les dix (10) jours civils suivant ladite demande.
- b) La liste d'ancienneté d'un site pourra être demandée par le Syndicat lors d'une mise à pied ou d'un rappel à ce site. Cette liste sera fournie au Syndicat sur demande écrite dans les dix (10) jours civils suivant ladite demande du Syndicat.
- 11.10 Lors d'une fin d'emploi, un salarié peut exiger que son Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.
- 11.11 L'Employeur tentera avec la collaboration du Syndicat de trouver un emploi convenable à un salarié dont les capacités physiques seront diminuées ou comme conséquence de son âge, le tout dans le respect de l'article 11.

- 11.12 Si l'Employeur a besoin de salariés permanents **A01**, il fera d'abord appel aux salariés permanents **A01** qui sont en mise à pied puis aux salariés à temps partiel **A02** qui désirent une fonction régulière avant de puiser à l'extérieur, le tout en respectant l'ancienneté.
- 11.13 a) Nonobstant chacune des dispositions ci-haut mentionnées, lorsque l'Employeur obtient un nouveau contrat, il doit embaucher les salariés syndiqués avec le Syndicat déjà en place, même si des agents de l'Employeur sont sur la liste de rappel, à moins d'objection du client ou s'ils ne rencontrent pas les critères d'embauche normalement appliqués par l'Employeur.
- b) Lorsqu'un Employeur, suite à l'obtention d'un nouveau contrat remplace un Employeur dont les salariés sont syndiqués avec le Syndicat et qu'il les engage, ceux-ci sont considérés avoir complété leur période d'essai et commencent à cumuler de l'ancienneté chez le nouvel Employeur à compter de leur première journée de travail à son emploi et conserve le même statut.
- 11.14 a) Lorsque l'Employeur doit combler des heures de travail non attribuées, ces heures sont assignées au salarié sur le site concerné et qui satisfait aux exigences normales du poste, par ordre d'ancienneté de site et ce jusqu'à concurrence de quarante (40) heures semaine. Les salariés permanents **A01** ont priorité sur les salariés à temps partiel **A02**.
- b) Dans le cas où l'Employeur doit combler des heures de travail non attribuées et qu'il n'y a pas de salarié disponible sur le site concerné, l'Employeur assigne ces heures non attribuées aux salariés permanents **A01**, qui satisfont aux exigences normales du poste en tenant compte de l'ancienneté générale et ce jusqu'à concurrence de quarante (40) heures.
- c) À défaut de candidats, après avoir complété les démarches précédentes, l'Employeur offre ces heures par ancienneté aux salariés à temps partiel **A02** qui satisfont aux exigences normales du poste et qui ont informé par écrit l'Employeur de leur totale disponibilité à compléter leur semaine de travail jusqu'à concurrence de quarante (40) heures semaine.
- d) Dans tous les cas d'attribution d'heures, un salarié qui refuse de faire des quarts de moins de huit (8) heures, qui sont à l'extérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de son domicile, doit en informer son Employeur par écrit. Celui-ci n'est alors pas tenu de lui en offrir à moins de recevoir un avis écrit à l'effet contraire.
- 11.15 Si, un client demande par écrit le retrait d'un salarié qui a complété sa période d'essai, ce salarié peut déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté générale parmi ceux qui travaillent le même nombre d'heures que lui dans un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de son domicile s'il réside dans la région métropolitaine de recensement de Montréal ou la région métropolitaine de recensement de Québec, tel que défini par Statistique Canada (Annexe D) ou dans un rayon de 40 kilomètres s'il réside à l'extérieur de ces régions métropolitaines ou plus loin s'il le désire.

Le droit de supplanter n'est disponible qu'au salarié permanent **A01** qui a plus d'un (1) an d'ancienneté.

Le salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté ne peut être déplacé comme conséquence de l'application de cet article.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur doit fournir au Syndicat l'écrit du client ci-haut mentionné.

Article 12 SALAIRES

- 12.01 Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimal.
- 12.02 Le salaire est payé par virement bancaire à l'institution bancaire choisie par le salarié.
- Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû, si le montant n'est pas déposé dans son compte à 23 heures 59 minutes la journée de la paie.
- 12.03 Le salaire est payé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser seize (16) jours civils.
- 12.04 Le salaire peut être aussi remis à un tiers sur demande écrite du salarié.
- 12.05 Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour d'absence autorisée par la convention collective, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.
- 12.06 L'Employeur remet au salarié, en même temps que son salaire ou, dans les cinq (5) jours suivants, sous enveloppe scellée ou en format électronique, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie contient en particulier les mentions suivantes :
- 1- le nom de l'Employeur.
 - 2- les nom et prénom du salarié.
 - 3- statut du salarié :
 - **A01** – salarié permanent;
 - **A02** – salarié à temps partiel;
 - **A03** – salarié à l'essai;
 - **A04** – salarié occasionnel.
 - 4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
 - 5- le nombre d'heures payées au taux applicable durant les heures de la semaine normale de travail.
 - 6- le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable.
 - 7- la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées.
 - 8- le taux de salaire.
 - 9- le montant du salaire brut.
 - 10- la nature et le montant des déductions opérées.
 - 11- le montant du salaire net versé au salarié.
 - 12- le cumul des congés annuels.

13- le cumul du pourcentage de maladie.

14- le cumul du RÉER.

12.07 Pendant la durée de la convention, les Employeurs paient les salaires et les primes prévus à l'Annexe « A ».

Le salarié qui bénéficie d'un taux de salaire plus élevé que le taux de salaire prévu à l'Annexe « A » reçoit l'augmentation salariale en argent applicable au salaire prévu à l'Annexe « A ». Ce salarié a également droit, le cas échéant, aux primes.

12.08 L'acceptation par le salarié d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

12.09 a) Lorsque à l'occasion d'une grève, d'un lock-out ou d'un événement spécial (telle qu'activité culturelle ou sportive ou tout autre contrat de durée limitée n'excédant pas soixante (60) jours), un salarié est requis de se déplacer avec son automobile pour se rendre à un lieu de travail situé à l'extérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres du bureau de son Employeur, il reçoit une indemnité de cinquante cents (0,50 \$) du kilomètre effectivement parcouru. L'Employeur a le choix de fournir le transport à ses frais.

b) Lorsqu'il se sert de son véhicule comme abri, lorsqu'à la demande de son Employeur un salarié utilise son véhicule pour faire des rondes, des patrouilles ou un service en véhicule motorisé, l'Employeur convient de lui verser une indemnité de cinquante cents (0,50 \$) du kilomètre pour tous les kilomètres parcourus.

c) Un salarié qui n'accepte pas d'utiliser son véhicule dans l'exécution de son travail doit en informer l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, il ne peut cependant prétendre avoir droit à un poste qui comporte une telle exigence.

12.10 Un Employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, le décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire ou s'il y est autorisé par écrit du salarié.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'Employeur verse à leurs destinataires les sommes ainsi retenues.

12.11 Le montant maximal qui peut être exigé par un Employeur pour la chambre et la pension d'un de ses salariés, est celui que le gouvernement fixe par règlement.

12.12 Sauf dans les cas de l'application de l'ancienneté, un salarié transféré à une autre tâche à la demande de l'Employeur est rémunéré au taux le plus élevé de sa tâche habituelle ou de la nouvelle tâche à laquelle il est transféré.

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

b) Advenant une erreur de plus de soixante-quinze dollars (75 \$) (brut) de salaire sur la paie d'un salarié, l'alinéa a) s'applique et le montant dû est transmis au salarié par le dépôt direct dans un délai de vingt-quatre (24) heures du signalement de l'erreur par le salarié.

- c) La différence entre l'avance qu'il a reçue et le montant qu'il aurait dû recevoir, lui est versée à la prochaine période de paie.

Article 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) Aux fins de calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail des salariés visés par la convention collective est de quarante (40) heures et réparties si possible en cinq (5) jours consécutifs.
- b) Lorsque pour un salarié visé par la convention collective, elle est fixée différemment par règlement du gouvernement, la nouvelle semaine normale de travail remplace celle qui est prévue dans cet article.
- c) Un quart de travail d'un salarié permanent **A01** ou d'un salarié à temps partiel **A02** ne peut dépasser douze (12) heures, sauf pour un contrat d'une durée de moins de soixante (60) jours.
- d) L'Employeur distribue le temps supplémentaire le plus équitablement possible parmi les salariés qui travaillent sur le contrat avant de l'offrir à d'autres salariés. Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire. Cependant, il est obligatoire en continuité de l'horaire régulier jusqu'à l'arrivée du remplaçant de même qu'en situation d'urgence.

Dans de tels cas, le salarié ne peut être tenu de faire plus de huit (8) heures en surplus de son horaire de travail ou dans le cas d'un salarié dont l'horaire de travail dans une journée est douze (12) heures, ce salarié ne sera pas tenu de faire plus de quatre (4) heures en surplus de son horaire.

- e) Sur un site donné, à la demande de la majorité des salariés travaillant à ce dit site, les salariés pourront préparer un nouvel horaire de travail tout en respectant les autres dispositions de la convention collective et cet horaire de travail entre en vigueur avec l'accord de l'Employeur. Cependant, si comme conséquence du changement d'horaire de travail, une diminution d'heures par semaine devait s'ensuivre, il faut obtenir l'assentiment de tous les salariés concernés et l'accord de l'Employeur.

- 13.02 Le travail effectué en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme du temps supplémentaire. Le salarié est rémunéré au taux de salaire et effectivement payé majoré de cinquante pour cent (50%) à l'exclusion des primes prévues à l'Annexe A (sauf les primes P4 et P12 qui sont incluses dans le calcul du temps supplémentaire). De plus, les heures effectuées en surplus du quart de travail, lorsqu'elles sont obligatoires pour plus de quatre (4) heures, seront assimilées à du temps supplémentaire.

- 13.03 a) L'Employeur s'efforcera, dans la mesure du possible, de libérer le dimanche les salariés permanents **A01** ayant plus d'ancienneté. Toutefois, l'Employeur s'efforcera de donner un samedi et dimanche de congé à tout salarié permanent **A01**, au moins une (1) fin de semaine sur trois (3), dans la mesure du possible.
- b) À l'exception des salariés assignés chez un client dans le secteur minier avec hébergement, un salarié permanent **A01** ne pourra travailler plus de six (6) jours consécutifs, qu'ils soient inclus dans une même semaine ou non, à défaut de quoi, il sera payé au taux et demi à compter de la septième (7^e) journée. Pour les salariés permanents **A01** assignés chez un client dans le secteur minier avec hébergement, ils ne peuvent travailler plus de quatorze (14) jours consécutifs, à défaut de quoi, ils seront payés au taux et demi à compter de la quinzième (15^e) journée.

À compter de la sixième (6^e) journée (ou de la quatorzième (14^e) journée pour les salariés assignés chez un client dans le secteur minier avec hébergement), les jours ne sont pas consécutifs lorsqu'il s'écoule vingt-quatre (24) heures entre la fin du dernier quart de travail d'une journée et le début du premier quart de travail du jour suivant.

- c) Les salariés auront droit à un minimum de douze (12) heures de repos entre deux (2) quarts de travail, sauf dans le cas de changement d'équipe où la période de repos sera d'au moins huit (8) heures.

- 13.04 Le salarié bénéficie pour le repas d'une période de trente (30) minutes avec paie pour chaque période de travail de cinq (5) heures de travail, qu'il soit autorisé ou non à quitter son poste de travail. Cet article ne peut pas avoir pour effet d'accorder une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de salaire de plus que son horaire au salarié non autorisé à quitter son lieu de travail pour prendre son repas.

Le salarié non autorisé à quitter son lieu de travail devra avoir à sa disposition un endroit convenable pour prendre son repas. Par endroit convenable, on entend un endroit propre, à l'abri des intempéries.

L'Employeur prend les dispositions pour que le salarié affecté à une garde privée de patient en milieu hospitalier soit remplacé durant sa période de repas, sauf en cas d'urgence.

L'Employeur avance au salarié appelé à voyager une somme raisonnable pour défrayer le coût de son coucher, et selon le cas, les montants suivants, incluant les pourboires et les taxes, pour les repas : pour le déjeuner : neuf dollars (9,00 \$), pour le dîner : treize dollars et cinquante cents (13,50 \$), pour le souper : dix-sept dollars (17,00 \$).

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

- 13.06 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés tombant un jour où le salarié doit habituellement travailler, sont assimilés à des jours de travail; l'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.

À l'occasion des changements d'heures, au printemps ou à l'automne, les salariés qui travaillent quarante et une (41) heures sont payés une (1) heure à taux et demi ($1\frac{1}{2}$) et ceux qui travaillent trente-neuf (39) heures sont payés pour trente-neuf (39) heures.

- 13.07 L'article 13.06 n'aura pas pour effet de faire obtenir une indemnité d'heures supplémentaires au salarié visé par l'article 15.02 qui travaille un (1) jour férié, les heures durant lesquelles il doit habituellement travailler un tel jour; dans ce cas, il ne reçoit que les montants prévus à l'article 15.02.

- 13.08 Pour la seule fin de calcul de la semaine normale de travail, les heures de travail sont comptabilisées dans le jour civil durant lesquelles elles sont effectuées.

- 13.09 L'Employeur affiche, au lieu de travail, sept (7) jours civils avant son application, l'horaire de travail des salariés assignés aux contrats réguliers pour la semaine suivante. Advenant un grief relatif à l'horaire de travail d'un salarié, l'Employeur fournit au Syndicat, à sa demande, une copie de l'horaire de travail de ce salarié.

- 13.10 Le salarié qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son Employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui n'a pas de travail disponible ou qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit, à chaque occasion à une indemnité égale à quatre (4) heures de son salaire effectivement payé, sauf si la majoration pour les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.

- 13.11 Nonobstant l'article 13.10, un brigadier scolaire qui se présente à son travail à plus d'une occasion par jour de travail, a droit au moins à cinq (5) heures payées s'il se présente en deux (2) occasions à son travail, et à six (6) heures payées s'il se présente en trois (3) occasions et à huit

(8) heures s'il se présente à quatre (4) occasions à son travail, lorsque la nature du travail l'exige, et que l'Employeur en a informé par écrit le Syndicat.

13.12 L'Employeur s'engage à ne pas déplacer contre son gré un salarié permanent **A01** à temps plein, assigné à un poste régulier, pendant ses heures normales de travail, pour accomplir une fonction à un poste autre que le sien, où il y a grève en cours.

13.13 Toute formation ou renouvellement de formation, exigé par l'Employeur ou le client, sera au frais de l'Employeur, excepté si ladite formation a pour objet de permettre à l'agent de se qualifier pour effectuer le travail qui lui permet d'avoir droit à une prime prévue à l'Annexe « A » ou de lui permettre d'obtenir ou de renouveler son permis d'agent.

Les frais assumés par l'Employeur sont la rémunération du salarié comme s'il était au travail, les frais d'inscription et les autres frais raisonnables encourus par le salarié.

L'Employeur s'engage à ce qu'il y ait des formations disponibles et accessibles donnant droit à la prime P12 à un montant inférieur à cinquante dollars (50 \$) et ce, pour la durée de la convention collective.

13.14 En autant que possible, l'Employeur ou son représentant autorisé s'efforce d'accorder des changements de quart de travail entre deux (2) salariés, le tout sujet aux conditions suivantes :

- a) que le changement soit demandé par écrit, sur une formule à cet effet fournie par l'Employeur et signée par les deux (2) salariés concernés, au moins trois (3) jours à l'avance.
- b) que les deux (2) quarts de travail soient cédulés à l'intérieur d'une même semaine de travail.
- c) que le changement des quarts de travail n'occasionne pas le paiement de temps supplémentaire.
- d) que le changement des quarts de travail ne nuise pas aux opérations.
- e) que tout débit ou crédit dans le salaire, occasionné par quelque raison que ce soit (par exemple : retard ou paiement d'un congé férié) soit imputé au salarié qui effectue réellement le travail.

13.15 **Changements technologiques :**

- a) lors d'une amélioration technique ou technologique, l'Employeur, de concert avec le Syndicat, s'efforce de permettre au salarié de s'adapter aux nouvelles exigences de son travail. Les coûts de la formation seront défrayés par l'Employeur. Les salariés seront rémunérés pour le temps consacré à la formation et ils seront considérés comme étant au travail.
- b) le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de mettre en place des logiciels/applications technologiques permettant la gestion de la paie, des horaires ou tout autre élément de la relation Employeur/Salarié étant entendu que ces logiciels/applications technologiques pourront être utilisés par les salariés à même leur téléphone intelligent ou ordinateur personnel ou encore à même les ordinateurs auxquels ils peuvent avoir accès pour l'exécution de leur travail. L'Employeur s'engage à ne pas rendre obligatoire l'utilisation par les salariés de ces logiciels et applications technologiques durant la durée de la présente convention collective, ces salariés ne perdent pas leurs droits prévus à la convention. Sous réserve des autres droits prévus à la présente convention, le Syndicat

s'engage à ne pas contester par grief la mise en place et l'utilisation de ces logiciels et applications technologiques et à favoriser leur utilisation.

- 13.16 **Changement d'horaire** : Lors de changements d'horaire de travail sur un site ayant un effet significativement préjudiciable pour le salarié, l'Employeur offre aux salariés les horaires de travail par ancienneté de site en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste.

Article 14 CONGÉS ANNUELS

- 14.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours ou l'année de calendrier ou de l'année de référence en vigueur lors de la signature de la présente convention, à moins qu'elle ne soit fixée par décret.

L'Employeur doit faire part, par écrit au Syndicat, de son choix dans les quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur du décret. À défaut par l'Employeur d'aviser le Syndicat, la période de référence sera du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

- 14.02 Tous les salariés régis par la convention collective ont droit à un congé annuel chômé et payé sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année de référence, tel que prévu à l'article 14.01. Le calcul des gains bruts gagnés au cours de l'année de référence prévue à l'article 14.01, inclut l'indemnité de congé annuel payée.

- a) **Qualifications** : Moins d'un (1) an de service continu chez le même Employeur.

Congé : Un (1) jour ouvrable par mois, maximum dix (10) jours ouvrables par année. Pour le salarié qui n'a pas accumulé le maximum de dix (10) jours ouvrables de congé annuel, l'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande deux (2) semaines continues de vacances sans solde.

Indemnité : 6 % des gains.

- b) **Qualifications** : Un (1) an et plus mais moins de trois (3) ans de service continu chez le même Employeur.

Congé : Deux (2) semaines continues pouvant être fractionnées en deux (2) semaines séparées.

Indemnité : 6 % des gains.

L'Employeur doit accorder une semaine additionnelle de congé annuel au salarié qui en fait la demande sans que cette semaine additionnelle soit consécutive aux deux (2) premières, sauf lorsque l'Employeur y consent. Cette semaine additionnelle accordée est sans rémunération supplémentaire.

- c) **Qualifications** : Trois (3) ans et plus mais moins de cinq (5) ans de service continu chez le même Employeur.

Congé : Trois (3) semaines pouvant être prises en continue ou pouvant être fractionnées en trois (3) semaines séparées.

Indemnité : 6 % des gains.

- d) **Qualifications** : Cinq (5) ans et plus mais moins de dix (10) ans de service continu chez le même Employeur.
- Congé** : Trois (3) semaines pouvant être prises en continue ou pouvant être fractionnées en trois (3) semaines séparées.
- Indemnité** : 6 % des gains.
- e) **Qualifications** : Dix (10) ans et plus de service continu.
- Congé** : Quatre (4) semaines dont trois (3) pouvant être prises en continues ou pouvant être fractionnées en quatre (4) semaines séparées.
- Indemnité** : 6 % des gains.
- 14.03 L'indemnité du congé annuel est versée au salarié avant son départ pour ses vacances avec sa paie en autant que ceci n'ait pas pour effet d'augmenter son taux d'imposition.
- 14.04 Le congé annuel ne peut être reporté d'une année à l'autre.
- Lorsqu'un Employeur obtient un nouveau contrat et que des salariés sur le contrat choisissent de travailler pour le nouvel Employeur, le temps du congé annuel qui est dû aux salariés par l'ancien Employeur sera pris par les salariés qui en font la demande en autant que les opérations normales ne sont pas compromises.
- 14.05 a) Les salariés choisiront la date de leurs congés annuels par ordre d'ancienneté. Ils feront connaître leur préférence à l'Employeur entre le 1^{er} et le 15 mars pour la période d'été, soit la période du 1^{er} mai au 30 novembre et ils feront connaître leur préférence à l'Employeur entre le 1^{er} et le 15 septembre pour la période d'hiver, soit la période du 1^{er} décembre au 30 avril (pour les Employeurs ayant une pratique différente à la date de signature de la convention collective, les périodes de choix seront du 1^{er} au 15 mars pour la période d'été (1^{er} mai au 31 décembre) et du 1^{er} novembre au 15 novembre pour la période d'hiver (1^{er} janvier au 30 avril). L'Employeur, pour éviter d'être à court de salariés qualifiés, se réserve le droit de déterminer le nombre de salariés pouvant laisser en même temps par site ainsi que le nombre de salariés d'une même fonction. Pour le choix des congés annuels, les salariés couverts par la présente convention auront priorité par ancienneté sur tout autre salarié non couvert par la présente convention collective sur chaque site. L'Employeur convient d'accorder les congés annuels en se basant sur un ratio de vingt pour cent (20 %) minimum pour accorder aux salariés leur choix de congés annuels.
- Pour accorder aux salariés leur choix de congés annuels pendant la période allant du 15 décembre au 15 janvier inclusivement, l'Employeur convient d'accorder lesdits congés annuels en se basant sur un ratio de dix pour cent (10 %) minimum.
- Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance, au plus tard le 30 avril pour la période d'été et au plus tard le 31 octobre pour la période d'hiver (pour les Employeurs ayant une pratique différente à la date de signature de la convention collective, le salarié a le droit de connaître la date de son congé au plus tard le 30 mars pour la période d'été et au plus tard le 30 novembre pour la période d'hiver).
- Si, entre la date du 30 avril ou du 31 octobre et la date de la prise de ses congés annuels (pour les Employeurs ayant une pratique différente à la date de signature de la convention collective, il faut plutôt lire « Si, entre la date du 30 mars ou 30 novembre et la date de la prise de congés annuels »), un salarié est déplacé de site et que ses dates de

prise de congés annuels sont en conflit avec celles d'un autre salarié travaillant sur le nouveau site, le salarié qui change de site doit procéder à un nouveau choix de congés annuels, après entente avec l'Employeur.

À défaut d'avis de l'Employeur, la date choisie par le salarié sera considérée acceptée par l'Employeur.

- b) Les salariés qui travaillent sur l'équipe de fin de semaine bénéficient d'un (1) jour de congé sans solde supplémentaire. Pour y avoir droit, le salarié doit informer, au moins quinze (15) jours à l'avance, son Employeur par écrit de la date à laquelle il entend s'en prévaloir.

- 14.06 Sur demande écrite à cet effet, présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, il est loisible au salarié de monnayer toute semaine de congé annuel excédant les deux (2) premières semaines de congé annuel de chaque année.

Dans une telle éventualité, les heures travaillées sont rémunérées à taux simple et l'indemnité compensatrice de congé est versée en même temps que la paie du congé annuel.

- 14.07 À la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux ou légataires testamentaires ont droit à l'indemnité de congé annuel obligatoire.

- 14.08 Le congé annuel peut être fractionné en deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines si le salarié en fait la demande sauf si le client de l'Employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels obligatoires.

Le congé dont la durée est d'une (1) semaine ou moins ne peut être fractionné.

- 14.09 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Le salarié absent pour cause de maladie ou accident peut, s'il le désire, prendre son congé annuel à son retour au travail. L'Employeur lui verse alors son indemnité de congé annuel.

Article 15 CONGÉS FÉRIÉS

- 15.01 a) Pour tout salarié, la Saint-Jean-Baptiste est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la Fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1).
- b) Pour les fins d'application de la présente convention, les huit (8) jours suivants sont des jours de congé payés aux conditions ci-après énumérées :
- 1- Jour de l'An
 - 2- Vendredi saint
 - 3- Fête des Patriotes
 - 4- Fête du Canada
 - 5- Fête du Travail

- 6- Jour d'Action de grâces
 - 7- Jour du Souvenir
 - 8- Noël
- c) Pour les fins du présent article, un jour férié débute à 00h01 et se termine à 24h00.
- 15.02 a) Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, incluant les primes, mais sans tenir compte des heures supplémentaires.
- b) Lorsqu'un salarié travaille l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 :
- 1- Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 15.01 b), l'Employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 15.02 a), ou lui accorder un congé compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées ce jour férié, à une date convenue entre l'Employeur et le salarié.
 - 2- Si le congé d'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 b) est reporté par le client à un jour habituellement ouvrable pour le salarié, et que, suite à cette décision, le salarié perd ainsi une journée de rémunération, celui-ci devra, dans les quatre (4) jours suivant la parution de l'horaire ou de la communication de la part de l'Employeur au salarié concerné, aviser, par écrit, son Employeur de son désir de travailler le jour concerné en laissant un numéro de téléphone où il pourra être rejoint. Si l'Employeur n'est pas en mesure d'assigner, pour cette journée, le salarié à une autre tâche lui procurant une rémunération équivalente à celle qu'il aurait reçue, celui-ci comblera la différence entre l'indemnité payée pour le jour férié et les heures perdues de la journée du congé.
- 15.03 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable pour lui qui précède ou qui suit ce jour. Le salarié assigné à un travail le lendemain du 1^{er} janvier ou du 25 décembre et qui ne se présente pas au travail à cause d'une maladie, doit produire un certificat médical.
- 15.04 Avant le 1^{er} décembre de chaque année, les salariés informent l'Employeur, en apposant leur nom sur un avis affiché à cet effet ou autrement, de leur désir de chômer le jour de Noël ou le jour de l'An et avant le 1^{er} juin de chaque année, ils informent l'Employeur de la même façon de leur désir de chômer le jour de la Fête du Canada ou le jour de la Fête du Travail.
- De même, avant le 1^{er} mars de chaque année, ils informent l'Employeur de la même façon de leur désir de chômer le Vendredi saint ou la Fête des Patriotes.
- Dans chaque cas, l'Employeur accorde le congé choisi en tenant compte de l'ancienneté de site et en informe les salariés avant le 7 décembre, avant le 7 juin ou avant le 7 mars, selon le cas.
- Si un trop grand nombre de salariés désirent chômer l'un de ces jours, l'Employeur assigne les salariés à temps partiel **A02** et, dans l'ordre inverse de leur ancienneté, les salariés permanents, capables de remplir les postes qui doivent l'être. Ces salariés sont rémunérés aux taux prévus à 15.02 b).
- 15.05 Le salarié qui est en congé annuel à l'occasion de l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 a le choix entre :

- 1- un congé compensatoire en remplacement du ou des congés fériés, à une ou des dates convenues entre le salarié et son Employeur.
- ou
- 2- l'indemnité prévue à 15.02 a).

Article 16 CONGÉS SOCIAUX

- 16.01 a) **Décès** : Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, un salarié a droit à cinq (5) jours de congé payés dont le jour des funérailles et les quatre (4) jours précédents ou suivants à conditions qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant une autre journée à cette occasion sans salaire.

Une journée supplémentaire sans rémunération est aussi accordée au salarié pour accomplir toutes autres fonctions relatives au décès.

- b) Lors du décès d'un membre ou simultanément, de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à trois (3) jours de congé payés, dont le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents ou suivants, à condition qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant une autre journée à cette occasion, mais sans salaire. Par membre de sa famille, on entend son frère, sa sœur, beau-père, belle-mère et de l'un de ses petits-enfants. Une (1) journée supplémentaire sans salaire est aussi accordée au salarié pour accomplir toutes autres fonctions relatives au décès.
- c) Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, le salarié a droit à deux (2) jours de congés payés, dont le jour des funérailles et le jour précédent ou suivant, en autant qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru.
- d) Les jours mentionnés aux paragraphes a), b) et c) ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec le congé annuel du salarié ou avec un jour de congé prévu par la convention collective.
- e) **Mariage ou union civile** : Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées sans réduction de salaire le jour de son mariage ou de son union civile et la journée précédente ou suivante de la journée de son mariage ou de son union civile. Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de sa mère, de son père, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. Le salarié doit aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance de son absence.
- f) **Naissance, adoption et interruption de grossesse** : Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie soixante (60) jours civils de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration de trente (30) jours civils qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

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

- g) **Obligation familiale** : Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une (1) journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence avant le début de son quart de travail ou le plus tôt possible.

- 16.02 a) **Congé de maladie** : Le salarié permanent **A01** accumule en congé pour absence de maladie ou d'accident, un montant de deux pour cent (2 %) de son salaire gagné entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre (l'année de référence) pour les heures travaillées incluant l'indemnité pour des jours fériés mais excluant les primes (sauf les primes P4 et P12 qui sont incluses). L'Employeur informe le salarié permanent **A01** au plus tard le 30 novembre suivant la fin de l'année de référence du montant qu'il a accumulé à titre de congé.

Le salarié permanent **A01** qui s'absente dans l'année qui suit l'année de référence pour un motif prévu au premier alinéa reçoit un salaire équivalent au nombre d'heures prévues pour chaque jour d'absence jusqu'à concurrence du montant accumulé durant l'année de référence. Deux journées d'absence pour un motif prévu à l'article 79.7 ou pour un autre motif prévu à l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* sont prises sur le montant accumulé en congé.

Malgré le deuxième alinéa, le salarié permanent **A01** doit avoir accumulé l'équivalent du salaire d'une journée complète pour que la journée lui soit payée. Si ce n'est pas le cas, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent à ce salarié. Il en est de même du salarié qui n'a pas acquis le statut de salarié permanent **A01**.

- b) Le solde, le cas échéant, du montant accumulé en congé est payé au salarié permanent **A01** au plus tard le 10 décembre suivant immédiatement la fin de l'année où le salarié aurait pu prendre ledit congé payé.
- c) Le salarié permanent **A01** dont l'emploi prend fin a droit au paiement du solde du montant accumulé qu'il aurait pu prendre à titre de congé payé durant l'année en cours mais il n'a pas droit au pourcentage du salaire gagné durant l'année courante où survient la fin d'emploi.
- d) Cependant, s'il y a changement d'employeur et que le salarié permanent **A01** est embauché sur le même lieu de travail par le nouvel employeur et qu'il a réalisé en moyenne trente (30) heures de travail entre le 1 novembre et la date de fin d'emploi, le solde, le cas échéant, du montant accumulé de congé qu'il aurait pu prendre durant l'année en cours de même que le pourcentage du salaire gagné durant l'année courante où survient le changement d'employeur, est payé par son ancien employeur au moment de son départ.

- e) L'Employeur pourra toujours exiger du salarié une preuve de sa maladie et/ou un certificat médical. Le salarié pourra, à son choix, deux (2) jours par année être absent pour maladie sans qu'il soit tenu de fournir un papier médical.
 - f) Sous réserve des dispositions du paragraphe e), l'Employeur ne pourra exiger un certificat médical attestant l'accident ou la maladie du salarié si ce dernier est en congé de maladie pour seulement trois (3) jours.
 - g) Le salarié permanent **A01** pourra prendre quatre (4) jours en congé mobile sans solde non consécutifs. Pour se prévaloir dudit congé, le salarié doit en faire la demande au moins sept (7) jours de calendrier avant le congé souhaité et l'Employeur ne peut refuser la demande à moins que le congé demandé occasionne le paiement de temps supplémentaire ou nuise aux opérations.
 - h) L'Employeur doit reprendre dans son poste, avec le même horaire de travail s'il existe encore, ou dans un autre poste similaire, selon les droits que lui donne son ancienneté, tout salarié qui a dû s'absenter du travail pour raison d'accident ou maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
- 16.03 a) **Juré** : Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, l'Employeur paie le salarié la différence entre ses frais de juré et son salaire normalement gagné.
- b) **Témoin** : Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme témoin en rapport avec l'exercice de ses fonctions, celui-ci est payé tout comme s'il était au travail.
- 16.04 1. **Congé de maternité** : Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour l'Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes 10) et 11).
2. Pour les fins du paragraphe 1), une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.
3. Sous réserves des paragraphes 7) et 8), la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant excéder dix-huit (18) semaines, sauf si à sa demande l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
4. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé maternité après l'accouchement.
5. À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical (aux frais de l'Employeur) établissant qu'elle est en mesure de travailler.
6. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 3) à compter du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

7. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
8. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
9. La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, à l'Employeur, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
10. Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner, par écrit, à l'Employeur, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa du paragraphe 6), le certificat médical remplace le présent avis.

11. Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
12. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
13. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 10), 11) et 12) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
14. Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 3), 4), 7), 8) et 9), une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 10), 11) et 12) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
15. Sous réserve du paragraphe 4), la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé aux paragraphes 10) à 14) est présumée avoir démissionné.
16. L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical (aux frais de l'Employeur) attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
17. À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

18. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
19. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
20. Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
21. Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 16.05 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les dispositions de la *Loi des normes du travail*, selon les normes en vigueur au moment de la signature de la convention.

Article 17 UNIFORMES

- 17.01 Le coût de tout uniforme et de l'équipement sera à la charge de l'Employeur, sauf les bas, les ceintures et les chaussures qu'il demande à ses salariés de porter. Les chaussures de sécurité exigées sont fournies par l'Employeur. L'Employeur fournit annuellement à ses salariés l'uniforme incluant :

- quatre (4) chemises;
- deux (2) pantalons;
- un (1) manteau d'hiver avec capuchon là où c'est nécessaire aux fonctions;
- un (1) imperméable et un (1) chapeau de pluie là où c'est nécessaire aux fonctions demandées.

Lorsqu'il s'agit de personnel féminin, l'Employeur doit fournir l'équivalent en vêtement féminin.

L'Employeur fournira des vêtements de maternité aux femmes enceintes.

Les vêtements doivent être propres et en bonne condition.

Pour les salariés permanents A01, le renouvellement se fait avec des uniformes neufs.

- 17.02 Les salariés peuvent porter des chemises à manches courtes du 15 mai au 15 septembre, sauf en cas d'objection du client.
- 17.03 Lors du renouvellement annuel, le Salarié doit remettre à l'Employeur les chemises, pantalons, manteau d'hiver, imperméable et/ou chapeau dont il souhaite le remplacement. À défaut, le Salarié ne pourra pas exiger que l'Employeur lui remette de nouvelles pièces d'uniforme.

Au moment de la fin d'emploi, le Salarié doit remettre à l'Employeur l'ensemble des pièces d'uniforme fournies par l'Employeur.

Article 18 MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief, et ce, conformément à la procédure prévue à l'article 8 de cette convention collective.
- 18.02 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur doit informer le salarié par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en mentionnant l'incident qui motive la mesure disciplinaire.
- 18.03 Lorsque l'Employeur entend imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit le faire dans les vingt-cinq (25) jours civils des faits dont découle ladite mesure disciplinaire ou de la connaissance des faits, laquelle preuve incombe à l'Employeur.
- 18.04 Pour être valide et être opposable au salarié, l'Employeur doit remettre une copie au Syndicat dans les dix (10) jours civils qui suivent ladite mesure. Seul un avis écrit communiqué au salarié et au Syndicat constitue une mesure disciplinaire.
- 18.05 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'Employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié.
- 18.06 Si un salarié est convoqué au bureau de l'Employeur pour discuter de sa conduite, il doit être informé que ladite convocation est en lien avec sa conduite et il peut, s'il l'exige, être accompagné d'un délégué syndical. Dans ce cas, des frais de déplacement de cinquante cents (0,50 \$) le kilomètre sont remboursés au salarié s'il réside à l'extérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres de l'endroit où se tient la rencontre.
- 18.07 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.
- 18.08 Tout rapport disciplinaire sur un salarié de l'unité de négociation, transmis par l'Employeur au ministère de la Justice ou à tout autre organisme y découlant, doit être transmis à ce salarié et au Syndicat, dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.
- 18.09 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne peut être utilisé aux fins de mesures disciplinaires, après une période de douze (12) mois.

Article 19 FONDS DE SOLIDARITÉ

- 19.01 En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la loi constituant le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) ci-après appelé « le Fonds », à la *Loi sur les valeurs mobilières* (1982, chapitre 48) et à ses règlements, de même qu'à toute autre loi et règlement en vigueur applicable lorsque le texte de la convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.
- 19.02 L'Employeur reconnaît que l'association accréditée, qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 19.03 L'Employeur s'engage à remettre obligatoirement à chaque salarié, lors de l'embauche, une copie du document d'information (prospectus) papier ou par lien web et un formulaire d'adhésion, qui lui aurait été fourni par le Syndicat et/ou le Fonds de solidarité concernant le Fonds et qui est approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec.

L'Employeur doit être en mesure de faire la démonstration qu'il a remis au salarié copie dudit document et formulaire d'adhésion. L'Employeur s'engage également à inviter le salarié à compléter le formulaire d'adhésion au Fonds dès son embauche.

Un salarié peut par ailleurs compléter en tout temps son formulaire d'adhésion. La contribution de l'Employeur, le cas échéant, débute à ce moment conditionnellement à ce que les conditions mentionnées à l'Annexe A soient rencontrées.

- 19.04 Tout salarié qui veut cotiser personnellement au Fonds signe le formulaire de souscription et de demande de retenue à la source sur le salaire, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à l'Employeur. La contribution d'un salarié doit être d'un minimum de 1,00 \$ par paie et toujours d'un multiple de un dollar (1,00 \$).
- 19.05 L'Employeur accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable et incessible.
- 19.06 L'Employeur remet les contributions des salariés au Fonds de Solidarité au Syndicat en même temps que les cotisations syndicales et indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque salarié.
- 19.07 À la demande du salarié, l'Employeur tient compte dans la retenue des impôts fédéral et provincial de l'allégement auquel le salarié a droit pour sa contribution au Fonds de Solidarité.

Article 20 PRIME D'ASSURANCES

- 20.01 L'Employeur s'engage à continuer la pratique déjà établie en ce qui concerne le régime d'assurances des salariés, et ce, pour toute la durée de la présente convention collective. La contribution des salariés pourra être modifiée à la demande du Syndicat.

Article 21 PERMIS D'ABSENCE

- 21.01 Une permission d'absence ne dépassant pas trente (30) jours civils peut être accordée à tout salarié après entente avec son Employeur.
- 21.02 Toute permission d'absence de plus de trente (30) jours civils mais ne dépassant pas dix-huit (18) mois doit être confirmée par écrit au salarié et au Syndicat. Pendant la durée d'une telle permission d'absence, le salarié continue d'accumuler l'ancienneté jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois.
- 21.03 Pendant la durée de toute permission d'absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté.

Article 22 AFFICHAGE D'AVIS

- 22.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat dans ses bureaux un tableau d'affichage accessible par ses salariés sur lequel le Syndicat peut afficher les avis relatifs aux élections, réunions et activités sociales du Syndicat. Aucun avis ne sera affiché sans avoir au préalable été signé par un représentant autorisé du Syndicat et un représentant autorisé de l'Employeur. Six (6) fois par année pour chaque accréditation, le Syndicat peut demander à l'Employeur d'inclure dans l'enveloppe de paie de chaque salarié, une feuille pliée contenant des informations à l'intention de ses membres.

Article 23 PERMIS D'AGENT

- 23.01 Le salarié doit s'assurer d'être toujours titulaire d'un permis d'agent de gardiennage, de procéder à son renouvellement à l'intérieur des délais nécessaires et d'acquitter les droits annuels fixés, le tout en conformité avec les dispositions de la *Loi sur la sécurité privée*, L.R.Q., c. S-3.5, et de tout règlement adopté en vertu de cette loi.

- 23.02 Lorsque le permis d'agent d'un salarié est suspendu conformément à la *Loi sur la sécurité privée*, L.R.Q., c. S-3.5 et de tout règlement adopté en vertu de cette loi, le salarié doit en informer immédiatement l'Employeur. Durant cette période où son permis est suspendu, le salarié est automatiquement en suspension administrative sans solde. Lorsque le permis d'agent d'un salarié est révoqué, le salarié est administrativement congédié en application de l'article 11.03 de la convention collective.

Article 24 POURSUITES

24.01 Poursuites

L'Employeur fournit, sans frais pour le salarié, les services d'un avocat dans les cas de poursuites découlant des gestes légaux posés dans le cadre des fonctions normales du salarié.

24.02 Déplacements

Lorsqu'un salarié doit se déplacer, à la demande de son Employeur, pour des rencontres au bureau de l'Employeur, dans un bureau d'avocat ou ailleurs, tous les frais inhérents raisonnables lui seront remboursés, sur production de pièces justificatives, et il sera payé à son taux horaire régulier pour les heures consacrées à ces rencontres.

Article 25 LANGUE DE TRAVAIL

- 25.01 La langue de travail pour fins de communication interne avec l'Employeur est le français de même que tout ordre ou commandement de l'agence sont donnés en français.

Article 26 DURÉE

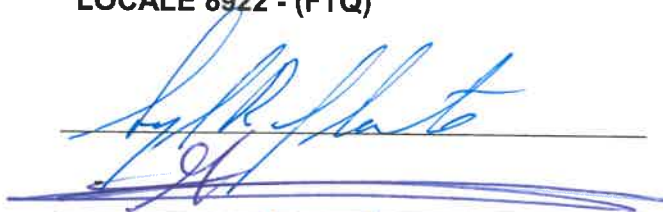
- 26.01 En ce qui concerne les clauses monétaires ce qui inclut notamment les augmentations salariales, les augmentations des primes et de la contribution RÉER, les nouvelles primes, la convention collective de travail ne prendra effet qu'à partir de l'entrée en vigueur, par la publication dans la Gazette officielle du Québec, des modifications au décret des Agents de sécurité faisant état desdites modifications et au plus tôt le 2 juillet 2023. En ce qui concerne les autres clauses elles prendront effet le 1^{er} juillet 2022 ou à la date de la signature de la convention collective si la signature devait avoir lieu postérieurement au 1^{er} juillet 2022 et se termineront le 4 juillet 2027.
- 26.02 Les parties aux présentes conviennent que toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se prévale de son droit, soit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 20^e jour de juillet 2022.

ASSOCIATION PROVINCIALE DES
AGENCES DE SÉCURITÉ
(A.P.A.S.)

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION
LOCALE 8922 - (FTQ)

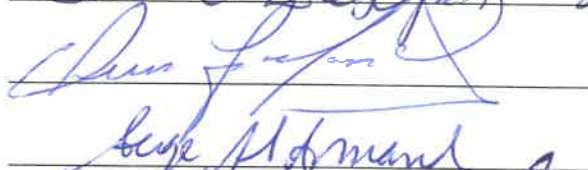




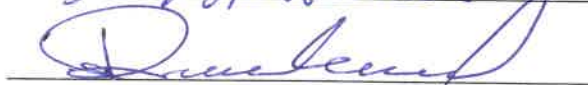


Vincent Boily







Margaret Vaillon

Sébastien Sabourin







ANNEXE « A » PRIMES ET SALAIRES

02/07/2023 : ou la date d'entrée en vigueur du décret si postérieure à cette date	19,34 \$ (incluant 0,03 \$ pour le permis d'agent)
30/06/2024 :	19,69 \$
29/06/2025 :	20,09 \$
28/06/2026 :	20,60 \$
04/07/2027 :	21,10 \$

- REER COLLECTIF :**
- a) L'Employeur contribue obligatoirement au régime enregistré d'épargne retraite collectif (« **REER collectif** ») administré par le comité paritaire pour les salariés adhérant dont le statut est Salariés permanents **A01** et à temps partiel **A02**.
 - b) La contribution obligatoire de l'Employeur au REER collectif est de vingt sous (0,20 \$) de l'heure payé au salarié adhérant dont le statut est Salariés permanents **A01** et à temps partiel **A02**. Cette contribution obligatoire prévue au présent paragraphe doit être versée au nom du salarié à titre de bénéfice.
 - c) L'Employeur doit transmettre au comité paritaire, au plus tard le quinzième jour de chaque mois, sa contribution REER collectif pour le mois qui précède ainsi que toute contribution volontaire du salarié, s'il y a lieu.
 - d) Les paragraphes a) et c) ne s'appliquent plus aux salariés ayant atteint l'âge de 71 ans ni à ceux qui ne répondent pas aux critères d'adhésion du Fonds de solidarité FTQ. Par contre, la contribution obligatoire prévue au paragraphe b) doit être versée au salarié âgé de 71 ans et plus à titre de bénéfice.

PRIME P1 : Agent ayant une formation spéciale pour combattre les incendies et qui, à la demande d'un client ou de l'Employeur, est membre de son équipe chargée de combattre les incendies.

Salaire de base plus une prime de 0,35\$.

PRIME P2 : Agents ayant comme fonction d'utiliser un radar, d'émettre des constats d'infraction ou des contraventions relatifs au stationnement, aux parcomètres, à la *Loi concernant la lutte contre le tabagisme* ou de toute autre loi et règlement.

Salaire de base plus une prime de 0,55 \$.

PRIME P3 : Agent ayant suivi une formation sur la gestion de crise au cours des deux (2) dernières années dont la durée minimale est de trente-deux (32) heures et dispensée par un formateur reconnu par le « Crisis Prevention Institute » et qui travaille dans le secteur de la santé (centre hospitalier, résidence de personnes âgées, CHSLD, CLSC, centre de sans-abris, centre jeunesse, institution à vocation psychiatrique, département psychiatrique d'une institution à vocation

générale et tout établissement de santé). Une attestation de formation est émise par le formateur. Cette prime est également payable lorsque tout autre client d'un autre secteur demande que l'agent détienne une telle formation.

Salaire de base plus une prime de 2,00 \$.

PRIME P4 : Agent ayant suivi une formation de secouriste, RCR et défibrillateur au cours des trois (3) dernières années dont la durée minimale est de seize (16) heures et qui a été dispensée par un organisme de formation reconnu par la CNESST. Une attestation de formation est émise par le formateur.

Salaire de base plus une prime de 0,60 \$.

PRIME P5 : Agent affecté à la tâche de signaleur routier, à l'exception de ceux régis par le Décret de l'industrie de la construction et le Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec.

Salaire de base plus une prime de 0,50 \$.

PRIME P6 : Agent travaillant avec une arme.

Salaire de base plus une prime de 2,50 \$.

PRIME P7 : Agent ayant besoin d'un abri et qui doit utiliser son automobile à cet effet.

Salaire de base plus une prime de 3,00 \$.

PRIME P8 : Agent ayant suivi une formation sur l'usage de la force au cours des deux (2) dernières années dont la durée minimale est de vingt (20) heures et dispensée par un formateur reconnu par l'ENPQ. ou l'A.P.A.S. et qui travaille dans le secteur parajudiciaire (palais de justice, surveillance de détenus, de témoin, de juge ou jury et la Cour municipale). Une attestation de formation est émise par le formateur. Cette prime est également payable lorsque tout autre client d'un autre secteur demande que l'agent détienne une telle formation.

Salaire de base plus une prime de 2,00 \$.

PRIME P9 : Agents à qui on ne fournit pas d'uniforme.

Salaire de base plus une prime de 0,15 \$.

PRIME P10 : Agent pour lequel on exige une attestation ASP.

Salaire de base plus une prime de 1,00 \$.

PRIME P11 : Pour les heures travaillées par l'agent entre 22h00 heures et 6h00 heures

Salaire de base plus une prime de 1,00 \$

PRIME P12 : Agent ayant suivi une formation en service à la clientèle au cours des deux (2) dernières années dont la durée minimale est de quatre (4) heures et qui a été dispensée par l'APAS ou une école de formation reconnue par le BSP. Une attestation de formation est émise par le formateur.

Salaire de base plus une prime de 0,50 \$.

PRIME P13 : Agent qui travaille alors que l'état d'urgence sanitaire a été déclaré par le Gouvernement du Québec sur l'ensemble du territoire québécois en vertu de la *Loi sur la santé publique*.

Salaire de base plus une prime de 0,50 \$ (à partir du 2 juillet 2023), 1,00 \$ (à partir du 30 juin 2024) et 2,00 \$ (à partir du 30 juin 2025)

CLASSE B : Agent chargé de diriger ou de surveiller un ou plusieurs salariés de CLASSE A et B.

L'agent de CLASSE B reçoit 0,25 \$ de plus l'heure que le taux horaire accordé au salarié le mieux rémunéré qu'il a sous sa surveillance ou direction. Le taux horaire ne comprend pas les primes.

* Plus d'une prime à la fois peuvent être applicables.

ANNEXE « B » **ARBITRES**

Liste des arbitres pour la région de Montréal :

- Amal Garzouzi
- André Rousseau
- Richard Bertrand
- Louise-Hélène Guimond
- Éric Lévesque
- Richard Marcheterre
- Pierre Georges Roy
- Claire Brassard
- Richard Mercier
- André Lavoie
- Johanne Cavé
- Nathalie Massicotte

Liste des arbitres pour la région de Québec :

- Claire Brassard
- Côte Poulin
- Éric Lévesque
- Huguette April
- Dominique-Anne Roy
- Dominic Garneau

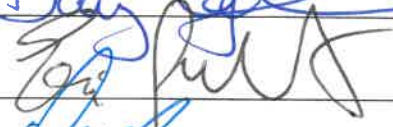
**ANNEXE « C »
LETTRE d'entente****Système informatique du rapport mensuel de paie**

Pour l'application de l'article 5.05, la partie patronale accepte de collaborer avec la partie syndicale pour l'implantation du système informatique du rapport mensuel de paie. Le Syndicat remboursera les frais réels d'implantation du système informatique du rapport mensuel de paie.

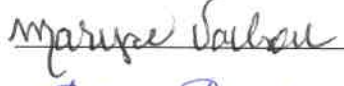
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 20^e jour de juillet 2022.

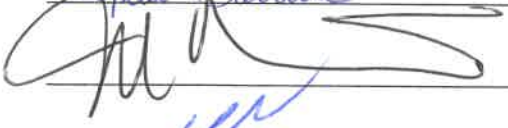
**ASSOCIATION PROVINCIALE DES
AGENCES DE SÉCURITÉ
(A.P.A.S.)**

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION
LOCALE 8922 - (FTQ)**







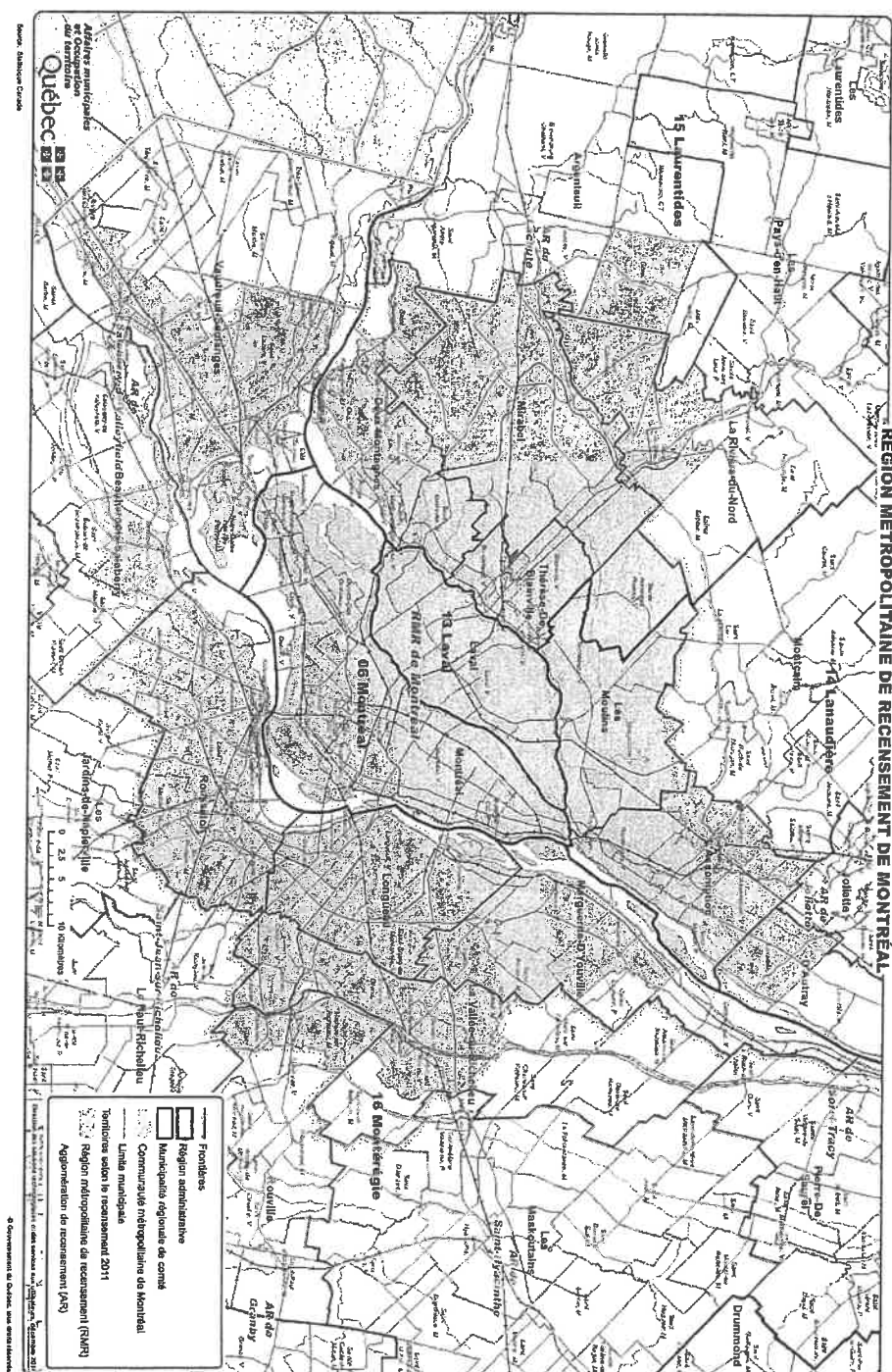


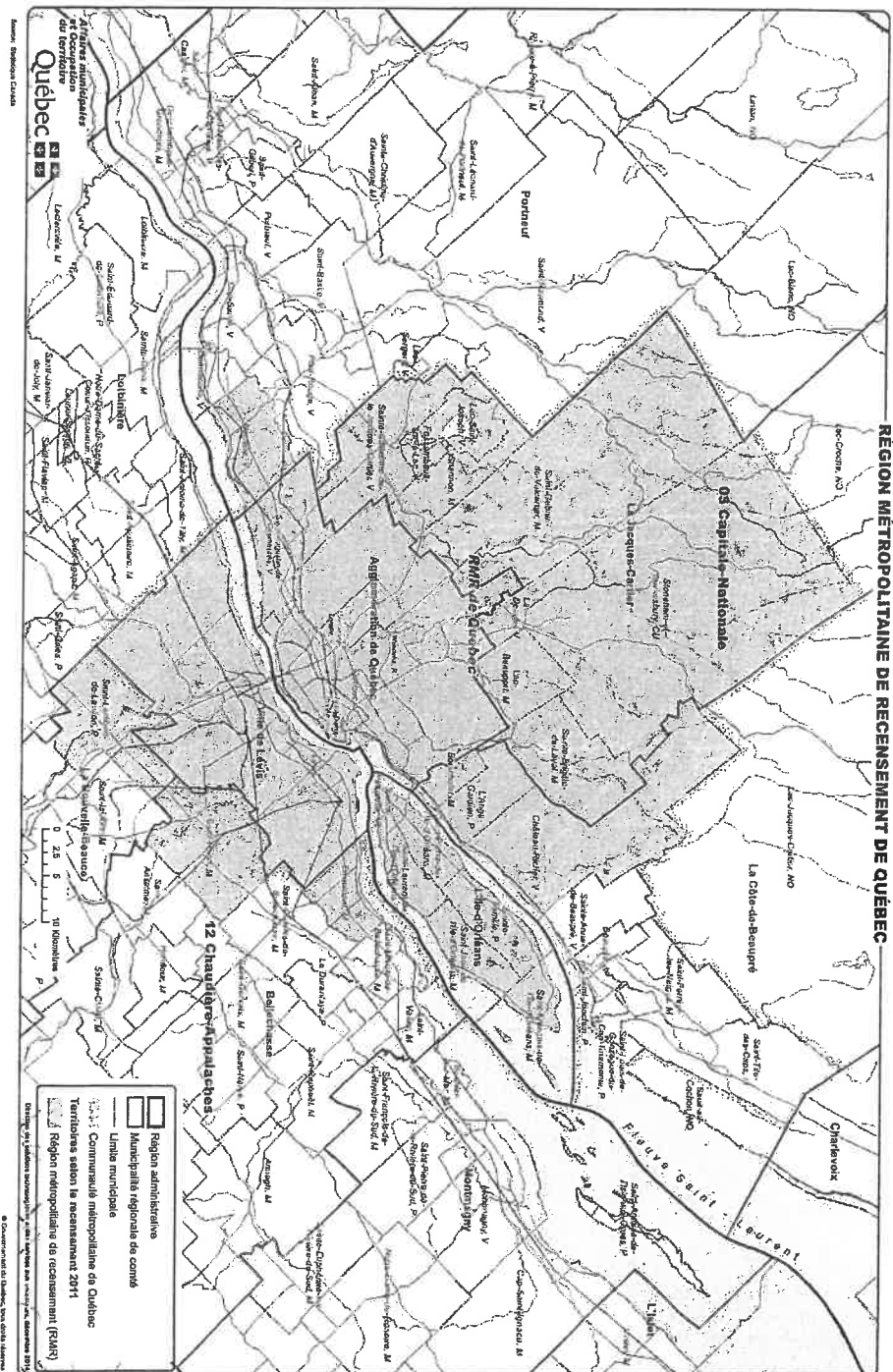






ANNEXE « D »
RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DE MONTRÉAL ET QUÉBEC





ANNEXE « E »
LETTRE D'ENTENTE

Projet de loi modifiant la *Loi sur la police*

En cas de l'adoption de projet de loi modifiant la *Loi sur la police* et/ou ses règlements susceptibles de toucher directement ou indirectement le rôle, les tâches, les responsabilités, la formation et les conditions de travail des agents de sécurité, les parties s'engagent à se réunir afin de revoir le contenu de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 20^e jour de juillet 2022.

ASSOCIATION PROVINCIALE DES
AGENCES DE SÉCURITÉ
(A.P.A.S.)

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION
LOCALE 8922 - (FTQ)

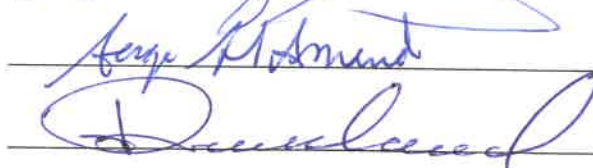


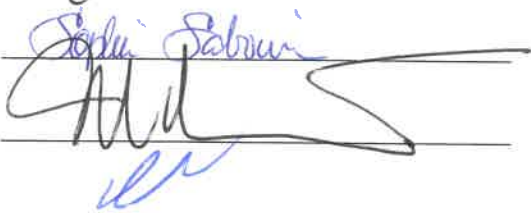




Vincent Boily
David Desjardins

Marisee Soubiran



Sophie Soubiran


JE 

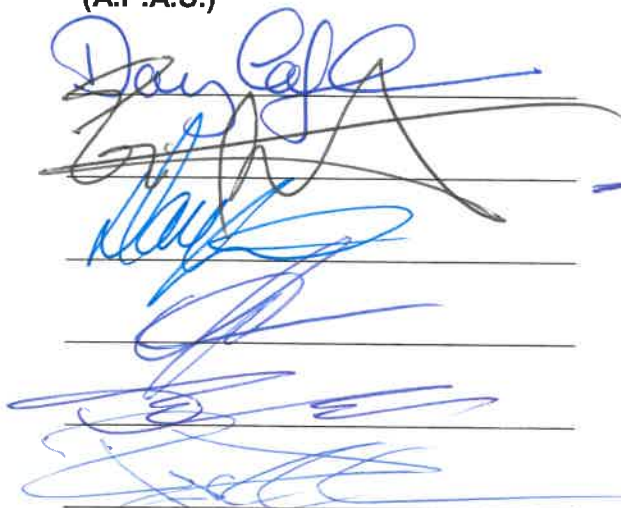
**ANNEXE « F »
LETTRE D'ENTENTE****Conciliation travail famille/Salariés permanents A01 sur appel**

Les employeurs s'engagent à sensibiliser leurs répartiteurs des enjeux reliés à la conciliation travail et famille chez les salariés permanent A01 sur appels. Toute problématique peut être soulevée lors des réunions du comité de relations de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 20^e jour de juillet 2022.

**ASSOCIATION PROVINCIALE DES
AGENCES DE SÉCURITÉ
(A.P.A.S.)**

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION
LOCALE 8922 - (FTQ)**



Marlene Salsen

Sophi Sabuni



JE ✓



Vincent Boily

Laura Desjardins



Raymond



ANNEXE « G »
LETTRE D'ENTENTE

Étalement des heures

L'Employeur peut étaler les heures de travail des salariés sur une base autre qu'hebdomadaire aux conditions suivantes :

- a) il obtient l'accord de la majorité des salariés concernés; et
- b) il obtient l'accord du Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 20^e jour de juillet 2022.

ASSOCIATION PROVINCIALE DES
AGENCES DE SÉCURITÉ
(A.P.A.S.)

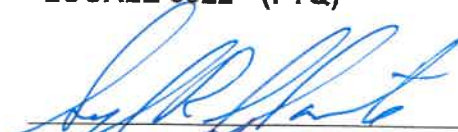
SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION
LOCALE 8922 - (FTQ)

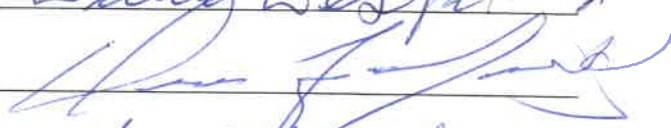




Marlene Saulnier
Sophie Sabourin

JE 



Vincent Boily
Laurie Despatis

Serge Hamond

ANNEXE « H »
LETTRE D'ENTENTE

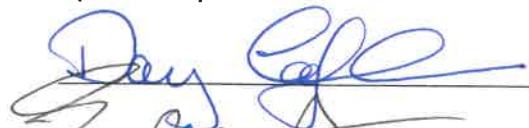
Mesures transitoires/Formations en lien avec les primes P3, P8 et P12

1. Les Employeurs s'engagent à ce que les formations en lien avec les primes P3, P8 et P12 soient accessibles aux salariés trois (3) mois avant le 2 juillet 2023.
2. Nonobstant ce qui est prévu à l'Annexe « A » en lien avec le moment où l'agent de sécurité doit avoir suivi sa formation pour les primes P3, P8 et P12, les salariés qui auront suivi les formations en lien avec ces primes postérieurement au 1^{er} avril 2023 verront lesdites formations reconnues par les Employeurs pour une durée de deux (2) ans suivant l'entrée en vigueur, par la publication dans la Gazette officielle du Québec, des modifications à venir au Décret des agents de sécurité concernant ces primes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 20^e jour de juillet 2022.

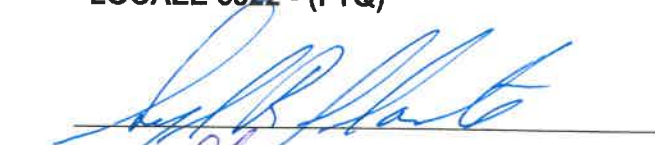
ASSOCIATION PROVINCIALE DES
AGENCES DE SÉCURITÉ
(A.P.A.S.)

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION
LOCALE 8922 - (FTQ)










Vincent Boily
David Lesjardins
Serge H. Ammend
D. Lesjardins

Marjorie Veilhan
Sophie Sébourn
