

# Convention collective

## BBR

Date d'expiration 31 décembre 2024

Intervenue entre



**UNIFOR**

et



## TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	14
<b>Article 1 – Objet et portée de la convention .....</b>	<b>14</b>
1.01 Déclaration de principe .....	14
1.02 Rapports de travail efficaces .....	14
1.03 Respect des obligations .....	14
<b>Article 2 – Interprétation et définitions .....</b>	<b>15</b>
2.01 <i>À l’occasion</i> .....	15
2.02 <i>Syndicat</i> .....	15
2.03 <i>Année de congés annuels</i> .....	15
2.04 <i>Année de référence</i> .....	15
2.05 <i>Groupe d’emploi</i> .....	15
2.06 <i>Congé</i> .....	15
2.07 <i>Congés compensatoires</i> .....	15
2.08 <i>Conjoint</i> .....	15
2.09 <i>Employé</i> .....	15
2.10 <i>Employé avec droit de rappel</i> .....	15
2.11 <i>Employé à durée déterminée</i> .....	15
2.12 <i>Employé à temps partiel</i> .....	16
2.13 <i>Employé à temps plein</i> .....	16
2.14 <i>Employé en disponibilité</i> .....	16
2.15 <i>Employé saisonnier</i> .....	16
2.16 <i>Employé saisonnier d’hiver</i> .....	16
2.17 <i>Employé temporaire</i> .....	16
2.18 <i>Famille</i> .....	16
2.19 <i>Fonctions</i> .....	16
2.20 <i>Gestionnaire de 1er niveau</i> .....	16
2.21 <i>Heures supplémentaires</i> .....	17
2.22 <i>Jour</i> .....	17
2.23 <i>Jour de calendrier</i> .....	17
2.24 <i>Jour de repos</i> .....	18
2.25 <i>Jour férié</i> .....	18
2.26 <i>Mise à pied</i> .....	18
2.27 <i>Mois complet</i> .....	18
2.28 <i>Période hivernale</i> .....	18
2.29 <i>Plan B</i> .....	18
2.30 <i>Plan d’avantages sociaux</i> .....	18
2.31 <i>Ponctuel</i> .....	18
2.32 <i>Salaire gagné</i> .....	18
2.33 <i>Semaine</i> .....	18

2.34	<i>Unité de négociation</i> .....	18
<b>Article 3 – Harcèlement et discrimination</b> .....		<b>19</b>
3.01	Élimination du harcèlement .....	19
3.02	Élimination de la discrimination .....	19
3.03	Traitement équitable.....	19
<b>Article 4 – Généralités</b> .....		<b>20</b>
4.01	Genre et nombre .....	20
4.02	Directive et règlement du Canada.....	20
4.03	Références .....	20
<b>Article 5 – Grève ou lock-out</b> .....		<b>20</b>
5.01	Grève ou lock-out interdits.....	20
5.02	Accès sécuritaire.....	20
<b>Article 6 – Comité des relations patronales-syndicales</b> .....		<b>21</b>
6.01	Principe .....	21
6.02	Formation du Comité.....	21
6.03	Présidence .....	22
6.04	Salaire .....	22
6.05	Procès-verbal .....	22
6.06	Réunion spéciale.....	22
<b>Article 7 – Assurance-responsabilité</b> .....		<b>23</b>
7.01	Fait et cause pour un <i>Employé</i> .....	23
<hr/>		
CHAPITRE II – DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION .....		23
<hr/>		
<b>Article 8 – Droits de gestion</b> .....		<b>23</b>
8.01	Direction, administration et gestion.....	23
8.02	Exercice juste et raisonnable.....	23
8.03	Contribution du <i>Syndicat</i> .....	23
<hr/>		
CHAPITRE III – REPRÉSENTATION DE UNIFOR.....		23
<hr/>		
<b>Article 9 – Reconnaissance syndicale</b> .....		<b>23</b>
9.01	.....	<i>Unifor</i>
	.....	<b>23</b>
<b>Article 10 – Précompte des cotisations</b> .....		<b>24</b>
10.01	Retenue syndicale obligatoire .....	24
10.03	Début de la retenue syndicale.....	24
10.04	Exclusivité à <i>Unifor</i> .....	24
10.05	Non-responsabilité de l' <i>Employeur</i> .....	25
<b>Article 11 – Informations</b> .....		<b>25</b>
11.01	Informations sur l'embauche et les mouvements de personnel .....	25
11.02	Exemplaires de la convention collective .....	25
11.03	Liste semestrielle .....	25

11.04	Organigramme.....	25
<b>Article 12 – Représentants .....</b>		<b>25</b>
12.01	Nomination .....	25
12.02	Communication à l'Employeur.....	26
12.03	Exercice du rôle de représentant syndical .....	26
<b>Article 13 – Utilisation des locaux de l'Employeur .....</b>		<b>26</b>
13.01	Affichage syndical .....	26
13.02	Documentation syndicale .....	26
13.03	Visite des locaux de l'Employeur .....	27
13.04	Local syndical .....	27
13.05	Salle de réunion .....	27
13.06	Utilisation des moyens de communication .....	27
<b>Article 14 – Procédure de grief .....</b>		<b>27</b>
14.01	Discussion d'un différend avant la présentation du grief .....	27
14.02	Droit de présenter un grief .....	28
14.03	Présentation et irrégularité .....	28
14.04	Délai de présentation du grief .....	28
14.05	Dépôt de grief .....	28
14.06	Discussion d'un grief .....	28
14.07	Palier unique .....	28
14.08	Réponse au grief .....	28
14.09	Envoi à l'arbitrage .....	29
14.10	Frais de l'arbitrage .....	29
14.11	Liste des arbitres.....	29
14.12	Décision de l'arbitre.....	29
14.13	Pouvoirs de l'arbitre .....	29
14.14	Décision finale.....	29
14.15	Moyens de transmission.....	30
14.16	Délais de rigueur .....	30
<hr/>		
<b>CHAPITRE IV – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....</b>		<b>30</b>
<hr/>		
<b>Article 15 – Santé et sécurité.....</b>		<b>30</b>
15.01	Application du Code.....	30
15.02	Rôle de l'Employeur .....	30
15.03	Consultations .....	30
15.04	Comité local de santé et sécurité .....	30
15.06	Manifestation tardive .....	31
15.07	Transport par l'Employeur .....	31
15.08	Rapport de l'Employé .....	31
15.09	Rapport écrit de l'Employeur .....	31
15.10	Compensation à l'Employé .....	31
15.11	Incapacité physique .....	32
15.12	Frais de formation .....	32

15.13	Employées enceintes ou allaitantes .....	32
<hr/>		
CHAPITRE V – CONDITIONS DE TRAVAIL.....		32
<hr/>		
<b>Article 16 – Durée du travail.....</b>		<b>33</b>
16.01	Besoins de la clientèle .....	33
16.02	Service de bureau, Infrastructure, Service informatique et Secrétaire- réceptionniste.....	33
16.03	Service clientèle.....	33
16.04	a) Service d’entretien .....	34
	b) Pour les autres catégories d’emploi et l’excédent.....	35
16.05	Temps de lavage .....	35
16.06	Échange de postes .....	36
16.07	Pause-repos .....	36
16.08	Période de repas.....	36
16.09	Période minimum de repos .....	36
16.10	Changement d’horaire.....	36
16.11	Composition des équipes de <i>Saisonniers d’hiver</i> et Opérateurs d’équipements lourds et légers (établissement des horaires).....	37
<b>Article 17 – Stationnement .....</b>		<b>37</b>
17.01	Stationnement gratuit .....	37
<b>Article 18 – Vêtements et outils de travail .....</b>		<b>37</b>
18.01	Vêtements .....	37
18.02	Outils.....	37
18.03	Remplacement.....	37
18.04	Achat d’uniformes .....	37
<hr/>		
CHAPITRE VI – DISPOSITIONS GÉNÉRALES D’EMPLOI.....		38
<hr/>		
<b>Article 19 – Travail au sein de l’Unité de négociation .....</b>		<b>38</b>
19.01	Exclusivité des fonctions des <i>Employés</i> .....	38
19.02	Cas d’absence ou de poste vacant.....	38
19.03	Participation des <i>Employés</i> .....	38
19.04	Sous-traitance.....	38
<b>Article 20 – Changements technologiques .....</b>		<b>39</b>
20.01	<i>Changement technologique</i> .....	39
20.02	Avantages et nécessité .....	39
20.03	Préavis écrit .....	39
20.04	Contenu du préavis.....	39
20.05	Consultations mixtes .....	39
20.06	Formation par l’ <i>Employeur</i> .....	40
<b>Article 21 – Période de probation d’un nouvel <i>Employé</i> .....</b>		<b>40</b>
21.01	Période de probation.....	40
21.02	<i>Employé</i> en Période de probation .....	41

21.03	Fin de l'emploi .....	41
21.04	Procédure de grief .....	41
<b>Article 22</b>	<b>– Ancienneté.....</b>	<b>41</b>
22.01	<i>Ancienneté</i> .....	41
22.02	Calcul de l'ancienneté pour les <i>Employés à temps partiel</i> .....	41
22.03	<i>Ancienneté du Saisonnier et Saisonnier d'hiver</i> .....	41
22.04	Accumulation .....	42
22.05	Maintien.....	42
22.06	Perte de l' <i>Ancienneté</i> .....	43
22.07	Liste d' <i>Ancienneté</i> .....	43
22.08	Composition de la liste d' <i>Ancienneté</i> .....	43
22.09	Nomination temporaire ou provisoire .....	43
22.10	Nomination permanente .....	44
22.11	Tirage au hasard .....	44
22.12	Retour au travail .....	44
<b>Article 23</b>	<b>– Dotation en personnel .....</b>	<b>44</b>
23.01	Poste vacant ou nouveau poste .....	44
23.02	Contenu de l'avis d'affichage.....	44
23.03	Transmission au syndicat.....	45
23.04	Annulation .....	45
23.05	Critères d'octroi du poste .....	45
23.06	Évaluation .....	45
23.07	Avis à tous les candidats.....	45
23.08	Diffusion de l'avis de nomination .....	45
23.09	Candidature de l'extérieur de l' <i>Unité de négociation</i> .....	45
23.10	Absence de perte de salaire .....	46
<b>Article 24</b>	<b>– Période d'essai .....</b>	<b>46</b>
24.01	<i>Période d'essai</i> .....	46
24.02	Retour à l'ancien poste – Décision de l' <i>Employeur</i> .....	46
24.03	Retour à l'ancien poste – Décision de l' <i>Employé</i> .....	46
<b>Article 25</b>	<b>– Postes comblés de façon temporaire.....</b>	<b>46</b>
25.01	Méthode de dotation .....	46
25.02	Retour au poste permanent .....	47
25.03	Surcroît occasionnel de travail .....	47
25.04	Emploi à durée déterminée.....	47
<b>Article 26</b>	<b>– Nouveaux postes et Unité de négociation.....</b>	<b>47</b>
26.01	Exclusion ou inclusion dans l' <i>Unité de négociation</i> .....	47
26.02	Mésentente entre les parties .....	47
26.03	Date de prise d'effet .....	48
<b>Article 27</b>	<b>– Appréciation annuelle du rendement.....</b>	<b>48</b>
27.01	Période d'observation du rendement .....	48
27.02	Remise à l' <i>Employé</i> .....	48

27.03	Observations de l' <i>Employé</i> .....	48
27.04	Signature du formulaire d'appréciation .....	48
<b>Article 28</b>	<b>– Dossier personnel .....</b>	<b>49</b>
28.01	Dossier personnel .....	49
28.02	Accès confidentiel.....	49
28.03	Consultation du dossier personnel.....	49
28.04	Dossier de rendement et de conduite.....	49
<b>Article 29</b>	<b>– Mesures disciplinaires .....</b>	<b>49</b>
29.01	<i>Mesures disciplinaires</i> .....	49
29.02	Cause juste et suffisante.....	49
29.03	Avis de suspension à l' <i>Employé</i> .....	50
29.04	Avis au <i>Syndicat</i> .....	50
29.05	Assistance à la réunion et préavis .....	50
29.06	Élément de preuve.....	50
29.07	Délai .....	50
<b>Article 30</b>	<b>– Réduction d'effectif et règles de déplacement.....</b>	<b>51</b>
30.01	Sécurité d'emploi.....	51
30.02	Principe général .....	51
30.03	Préavis de cinquante (50) <i>Jours</i> .....	51
30.04	Déplacement.....	51
30.05	Conditions préalables .....	51
30.06	Rencontre avec <i>Unifor</i> .....	52
30.07	Défaut d'entente .....	52
30.08	Offre de l' <i>Employeur</i> .....	52
30.09	Choix de l' <i>Employé</i> .....	52
30.10	Droit de rappel.....	52
30.11	Temps de recherche d'emploi .....	53
<b>Article 31</b>	<b>– Indemnité de départ .....</b>	<b>53</b>
31.01	<i>Indemnité de départ</i> .....	53
31.02	Paiement de l' <i>Indemnité de départ</i> .....	53
31.03	Époque du paiement de l' <i>Indemnité de départ</i> .....	53
<b>Article 32</b>	<b>– Description de Fonctions et classification .....</b>	<b>54</b>
32.01	Remise à l' <i>Employé</i> .....	54
32.02	Comité conjoint .....	54
32.03	Comité de révision.....	54
32.04	Défaut d'entente .....	54
32.05	Protection salariale.....	54
32.06	Modification au plan de classification .....	55
<hr/>		
CHAPITRE VII – CONGÉS.....		55
<hr/>		
<b>Article 33</b>	<b>– Congés – Généralités .....</b>	<b>55</b>
33.01	Information.....	55

33.02	Non-cumul .....	55
33.03	Cessation d'emploi .....	55
33.04	Effet de la convention collective .....	55
33.05	Interdiction de <i>Congé payé</i> .....	55
33.06	Date de retour au travail .....	56
<b>Article 34</b>	<b>– Congés annuels.....</b>	<b>56</b>
34.01	Disposition exclue .....	56
34.02	Régime d'anticipation.....	56
34.03	Calcul.....	56
34.04	Rémunération pendant les <i>Congés</i> .....	56
34.05	Période de prise des <i>Congés</i> annuels .....	57
34.06	Choix des <i>Congés</i> annuels.....	57
34.07	Attribution des <i>Congés</i> annuels.....	57
34.08	Répartition des <i>Congés</i> annuels .....	57
34.09	Réponse de l' <i>Employeur</i> .....	58
34.10	Absence durant l' <i>Année de référence</i> .....	58
34.11	Report exceptionnel des <i>Congés</i> annuels .....	58
34.12	Interruption des <i>Congés</i> annuels.....	59
34.13	Absence durant un accident de travail.....	59
34.14	Absence durant l' <i>Année de Congés annuels</i> .....	59
34.15	Rappel au travail pendant un <i>Congé</i> annuel .....	59
34.16	Annulation d'un <i>Congé</i> annuel .....	59
34.17	Motifs d'annulation .....	60
34.18	Report des <i>Congés</i> annuels .....	60
34.19	<i>Employés</i> au déneigement .....	60
34.20	Cessation d'emploi .....	60
34.21	Transfert des soldes.....	60
<b>Article 35</b>	<b>– Congés payés.....</b>	<b>60</b>
35.01	Cas particuliers.....	60
35.02	<i>Congés</i> pour fins de négociation .....	61
35.03	<i>Jours fériés</i> .....	61
35.04	Païement des <i>Jours fériés</i> .....	62
35.05	a) Rémunération des <i>Jours fériés</i> .....	62
	b) Banque et rémunération des <i>Jours fériés</i> .....	62
35.06	Rémunération des <i>Jours fériés</i> des <i>Employés à temps partiel</i> .....	62
35.07	Rémunération des <i>Jours fériés</i> travaillés.....	62
35.08	<i>Congés</i> sociaux.....	63
35.09	Nombre de <i>Congés</i> pour obligations familiales .....	64
35.10	Circonstances de la prise de <i>Congés</i> pour obligations familiales.....	64
35.11	Perfectionnement professionnel.....	64
<b>Article 36</b>	<b>– Congés non payés .....</b>	<b>65</b>
36.01	<i>Congé</i> syndical .....	65
36.02	<i>Congé</i> de perfectionnement.....	66

36.03	Crédit d' <i>Ancienneté</i> .....	66
36.04	Demande de <i>Congé</i> non payé.....	66
36.05	Durée du <i>Congé</i> non payé .....	66
36.06	<i>Congé</i> non payé de moins de trois (3) mois .....	66
36.07	<i>Congé</i> non payé de plus de trois (3) mois .....	66
36.08	<i>Congé</i> de soignant .....	67
36.09	Avantages sociaux.....	67
36.10	Frais de scolarité .....	67
36.11	Charge au sein du Syndicat.....	67
36.12	<i>Congé</i> d'examen payé .....	67
<b>Article 37 – <i>Congé</i> de maternité .....</b>		<b>68</b>
37.01	Principe général .....	68
37.02	Préavis écrit .....	68
37.03	Naissance prématurée ou complications post-natales .....	68
37.04	Reprise du <i>Congé</i> après interruption .....	68
37.05	Utilisation d'autres <i>Congés</i> .....	68
37.06	Obligation de retour au travail .....	69
37.07	Entente avec l' <i>Employeur</i> .....	69
37.08	Calcul des indemnités .....	69
37.09	Augmentation d'échelon .....	69
37.10	Calcul du <i>Service continu</i> .....	69
37.11	Effet sur les <i>Congés</i> annuels payés et les <i>Congés</i> de maladie.....	70
37.12	Préavis de retour au travail .....	70
37.13	Demande de prolongation.....	70
37.14	Réintégration dans le poste.....	70
37.15	Avantages pendant le <i>Congé</i> de maternité.....	70
37.16	Rendez-vous médical.....	70
37.17	Absences régulières.....	70
<b>Article 38 – <i>Congé</i> de paternité .....</b>		<b>71</b>
38.01	Durée du <i>Congé</i> .....	71
38.02	Droits de l' <i>Employeur</i> .....	71
38.03	Augmentation d'échelon .....	71
38.04	Calcul du <i>Service continu</i> .....	71
38.05	Effet sur les <i>Congés</i> annuels payés et les <i>Congés</i> de maladie.....	71
38.06	Réintégration dans le poste.....	71
38.07	Avantages pendant le <i>Congé</i> de paternité .....	71
<b>Article 39 – <i>Congé</i> d'adoption .....</b>		<b>72</b>
39.01	<i>Congé</i> d'adoption non payé .....	72
39.02	Avis à l' <i>Employeur</i> .....	73
39.03	Couple d' <i>Employés</i> .....	73
39.04	Préavis écrit de fin prématurée .....	73
39.06	Entente avec l' <i>Employeur</i> .....	73
39.07	Calcul des indemnités.....	74

39.08	Augmentation d'échelon .....	74
39.10	Effet sur les <i>Congés</i> annuels payés et les <i>Congés</i> de maladie.....	74
39.11	Préavis de retour au travail .....	74
39.12	Demande de prolongation.....	74
39.13	Réintégration dans le poste.....	74
39.14	Avantages pendant le <i>Congé</i> d'adoption .....	75
<b>Article 40 – <i>Congé</i> parental .....</b>		<b>75</b>
40.01	Durée du <i>Congé</i> .....	75
40.02	Droits de l' <i>Employeur</i> .....	75
40.03	Couple d' <i>Employés</i> .....	75
40.04	Obligation de retour au travail .....	75
40.05	Entente avec l' <i>Employeur</i> .....	75
40.06	Calcul des indemnités.....	76
40.07	Augmentation d'échelon .....	76
40.08	Calcul du <i>Service continu</i> .....	76
40.09	Effet sur les <i>Congés</i> annuels payés et les <i>Congés</i> de maladie.....	76
40.10	Préavis de retour au travail .....	77
40.11	Réintégration dans le poste.....	77
40.12	Avantages pendant le <i>Congé</i> parental .....	77
<b>Article 41 – <i>Congé</i> de maladie .....</b>		<b>77</b>
41.01	Crédits des <i>Employés à temps plein</i> .....	77
41.02	Attribution des <i>Congés</i> de maladie .....	77
41.03	Conditions d'exercice .....	77
41.04	Remises des crédits pendant une période de <i>Congés compensatoires</i> ou de <i>Congés</i> annuels.....	78
41.05	Accumulation.....	78
41.06	Crédits de <i>Congés</i> de maladie accumulés .....	78
41.07	Crédits insuffisants .....	78
<b>Article 42 – <i>Congé</i> pour activités politiques .....</b>		<b>79</b>
42.01	Absence de restrictions .....	79
42.02	<i>Congé</i> .....	79
<hr/>		
CHAPITRE VIII – RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES.....		79
<hr/>		
<b>Article 43 – Administration des salaires .....</b>		<b>79</b>
43.01	Paiement du salaire .....	79
43.02	Fonction intérimaire .....	79
43.03	<i>Rétrogradation</i> .....	79
43.04	Progression à l'intérieur de l'échelle salariale.....	80
43.05	<i>Promotion</i> .....	80
43.06	Mutation latérale ou temporaire .....	80
43.07	<i>Congé</i> non payé et augmentation d'échelon .....	80
<b>Article 44 – Heures supplémentaires .....</b>		<b>81</b>

44.01	Principes généraux.....	81
44.02	Préavis.....	81
44.03	Attribution des <i>Heures supplémentaires</i> .....	81
44.04	Consignation des <i>Heures supplémentaires</i> .....	81
44.05	Autorisation des <i>Heures supplémentaires</i> .....	81
44.06	Rémunération des <i>Heures supplémentaires</i> – Taux et demi.....	82
44.07	Rémunération des <i>Heures supplémentaires</i> – Taux double (Demande Employeur) .....	82
44.08	<i>Congés compensatoires</i> .....	82
44.09	Accumulation des <i>Congés compensatoires</i> et paiement .....	82
44.10	Période d’octroi des <i>Congés compensatoires</i> .....	82
44.11	Rappel au travail .....	83
44.12	Demande d’information et rappel.....	83
44.13	Pause-repas et pause-repos .....	83
44.14	Repos minimum après les <i>Heures supplémentaires</i> .....	83
44.15	Remboursement de frais .....	83
<b>Article 45</b>	<b>– Indemnité de disponibilité .....</b>	<b>84</b>
45.01	Rémunération .....	84
45.02	Disponibilité de l’ <i>Employé</i> .....	84
45.03	Répartition équitable.....	84
45.04	Non-paiement de l’indemnité de disponibilité .....	84
45.05	Téléphone .....	84
<b>Article 46</b>	<b>– Prime de quart .....</b>	<b>85</b>
46.01	Primes de soir et de nuit.....	85
46.02	Primes de quart de fin de <i>Semaine</i> .....	85
<b>Article 47</b>	<b>– Repas .....</b>	<b>85</b>
47.01	Indemnité de repas.....	85
<hr/>		
CHAPITRE IX – EMPLOYÉS SAISONNIERS ET SAISONNIERS D’HIVER.....		85
<hr/>		
<b>Article 48</b>	<b>– Généralités des Saisonniers et Saisonniers d’hiver .....</b>	<b>85</b>
48.01	Dispositions de dérogation pour l’ <i>Employé saisonnier</i> , l’ <i>Employé saisonnier d’hiver</i> .....	85
48.02	Avantages sociaux.....	86
48.03	<i>Congé non payé</i> .....	87
48.04	Rappel annuel .....	87
48.05	Liste de rappel .....	87
48.06	Rappel au travail pour les <i>Employés saisonniers</i> et <i>saisonniers d’hiver</i> .....	87
48.07	Liste d’ <i>Ancienneté</i> initiale.....	87
48.08	Assignation.....	88
48.09	Période de disponibilité.....	88
<b>Article 49</b>	<b>– Période de Garantie d’emploi des Saisonniers d’hiver.....</b>	<b>88</b>
49.01	Période de <i>Garantie</i> .....	88

49.02	Critères de réduction .....	88
49.03	Versement de la période de <i>Garantie</i> .....	89
49.04	Calcul de la période de <i>Garantie</i> .....	89
49.05	Paiement des <i>Heures supplémentaires</i> pendant la <i>Période hivernale</i> et de la période de <i>Garantie</i> non épuisée.....	89
49.06	Paiement des <i>Heures supplémentaires</i> pendant la <i>Période hivernale</i> et après l'épuisement de la période de <i>Garantie</i> .....	89
49.07	Travail pendant les pauses repas .....	89
49.08	Attribution des <i>Heures supplémentaires</i> .....	90
49.09	Affichage des soldes .....	90
49.10	Autorisation des <i>Heures supplémentaires</i> .....	90
49.11	Pause-repos pendant les <i>Heures supplémentaires</i> .....	90
49.12	Prime de présence la fin de semaine durant la période hivernale .....	90
49.13	Prime de présence le soir et la nuit durant la période hivernale .....	90
49.14	Indemnité de repas.....	90
<b>Article 50</b>	<b>– Conditions de travail des Saisonniers d'hiver .....</b>	<b>91</b>
50.01	<i>Banque d'heures</i> .....	91
50.02	Présence au travail et période de <i>Garantie</i> .....	91
50.03	Heures continues.....	91
50.04	Pause-repas .....	91
50.05	Échange de postes .....	91
50.06	Présence au travail et consignation des <i>Heures supplémentaires</i> .....	91
50.07	Pause-repos .....	92
50.08	Changement d'équipe de travail .....	92
<b>Article 51</b>	<b>– Assignation des Saisonniers d'hiver .....</b>	<b>92</b>
51.01	Téléphone cellulaire .....	92
51.02	Disponibilité sur appel .....	92
51.03	Équipes de jour et de nuit.....	93
<b>Article 52</b>	<b>– Travail des Saisonniers d'hiver hors de la Période hivernale.....</b>	<b>93</b>
52.01	Travail hors de la <i>Période hivernale</i> .....	93
52.02	Travail effectué dans une classe inférieure.....	93
<hr/>		
CHAPITRE X – AUTRES DISPOSITIONS .....		93
<hr/>		
<b>Article 53</b>	<b>– Durée de la convention et rétroactivité .....</b>	<b>93</b>
53.01	Entrée en vigueur et fin de la convention .....	93
53.02	Absence d'effet rétroactif.....	93
<b>Index des annexes ET DES LETTRES D'ENTENTE à la convention collective .....</b>		<b>95</b>
<b>ANNEXE 1 .....</b>		<b>96</b>
<b>Exigences de base.....</b>		<b>96</b>
<b>ANNEXE 2-A.....</b>		<b>97</b>
<b>Liste des vêtements et uniformes fournis aux <i>Employés</i> du Service d'entretien .....</b>		<b>97</b>

ANNEXE 2-B.....	99
Liste des vêtements fournis à un Spécialiste, Chargé de projet ou tout autre <i>Employé</i> pouvant être amené à effectuer régulièrement des tâches extérieures .....	99
ANNEXE 2-C.....	100
Liste des vêtements fournis aux Préposés service à la clientèle et secrétaire- réceptionniste .....	100
ANNEXE 2-D .....	101
Liste des vêtements fournis aux Techniciens informatiques .....	101
Dispositions relatives aux avantages sociaux des <i>Employés à temps partiel</i> .....	110
ANNEXE 6.....	112
Examen médical périodique.....	112
ANNEXE 7 .....	113
FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'HÉBERGEMENT ET DE REPAS.....	113
ANNEXE 8-A.....	114
Salaires et taux de rémunération .....	114
ANNEXE 8-B.....	116
Accumulation des heures pour changement d'échelon pour les <i>Employés à temps partiel</i> .....	116
ANNEXE 8-C.....	117
Accumulation des heures pour changement d'échelon pour les <i>Employés saisonniers et saisonniers d'hiver</i> .....	117
ANNEXE 9 .....	118
Régime de retraite – <i>Plan B</i> .....	118
ANNEXE 10 .....	119
Banque de <i>Congés</i> pour les <i>Employés</i> du Service clientèle .....	119
Lettre d'entente #1.....	120
Lettre d'entente #2.....	122
Lettre d'entente #3.....	124
Lettre d'entente #4.....	126
Lettre d'entente #5.....	128

---

## CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

### ARTICLE 1 – OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

#### 1.01 Déclaration de principe

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre les parties, de maintenir et améliorer l'efficacité et l'économie d'exploitation des opérations de l'*Employeur*, de favoriser de bonnes relations entre l'*Employeur*, le Syndicat et les *Employés* et de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail.

#### 1.02 Rapports de travail efficaces

Les parties à la convention ont un désir commun d'améliorer la qualité et de favoriser le bien-être des *Employés* ainsi que d'assurer la coopération pertinente à la bonne marche et à l'efficacité des affaires de *Aéroport de Québec inc.* En conséquence, elles sont déterminées à établir dans le cadre des lois existantes des rapports de travail efficaces.

#### 1.03 Respect des obligations

Le Syndicat, l'*Employeur* et les *Employés* s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.

## ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de la présente convention :

- 2.01 **À l'occasion** désigne dans le cadre d'un événement exceptionnel.
- 2.02 **Syndicat** désigne le syndicat UNIFOR.
- 2.03 **Année de congés annuels** désigne la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, inclusivement, de l'année civile suivante au cours de laquelle l'*Employé* utilise son crédit de *Congés annuels*.
- 2.04 **Année de référence** désigne la période du 1<sup>er</sup> avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante au cours de laquelle l'*Employé* acquiert progressivement un crédit de *Congés annuels*.
- 2.05 **Groupe d'emploi** désigne l'un ou l'autre des **Groupes d'emplois**, regroupant des *Fonctions* tel que prévu à l'Annexe 5 de la convention collective.
- 2.06 **Congé** désigne l'absence autorisée du travail d'un *Employé* pendant ses heures normales de travail.
- 2.07 **Congés compensatoires** désignent les *Congés payés* accordés en remplacement d'une rémunération à l'égard des *Heures supplémentaires*. La durée en heures de ce *Congé* correspond au nombre d'*Heures supplémentaires* multiplié par le taux applicable.
- 2.08 **Conjoint** est interprété s'il y a lieu comme comprenant le *Conjoint* de fait ; il existe des liens de *Conjoint* de fait lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un *Employé* a cohabité avec une personne et l'a présenté publiquement comme son *Conjoint* et continue de vivre avec cette personne comme si elle était son *Conjoint*.
- 2.09 **Employé** désigne toute personne membre de l'*Unité de négociation*.
- 2.10 **Employé avec droit de rappel** désigne l'*Employé* mis à pied pour une période indéterminée et qui n'a pas abandonné le droit de rappel en vertu de l'article 30.10 de la convention collective.
- 2.11 **Employé à durée déterminée** désigne un *Employé* embauché pour un ou plusieurs projets spécifiques et auquel on indique une date de fin au moment de l'embauche ou pour combler une absence autorisée en vertu de la convention collective. L'*Employeur* peut prolonger d'une fois, la durée de l'emploi.

Advenant des besoins additionnels, les parties se rencontrent pour déterminer une autre prolongation.

L'*Employé* a droit à tous les bénéfices de la convention collective, sauf :

- L'article 23 : Dotation de personnel ;

- L'article 30 : Réduction d'effectif et règles de déplacement ;
  - Les articles 37, 39 et 40 : L'indemnité reliée au congé de maternité, adoption et parental.
- 2.12 **Employé à temps partiel** désigne un *Employé* à durée indéterminée dont les heures normales de travail sont inférieures à celles de l'*Employé* à temps plein.
- 2.13 **Employé à temps plein** désigne l'*Employé* à durée indéterminée qui occupe un poste à temps plein dont les heures sont déterminées à l'article 16.
- 2.14 **Employé en disponibilité** désigne l'*Employé* dont l'*Employeur* exige qu'il soit disponible pour rentrer au travail en dehors de son *Horaire de travail*.
- 2.15 **Employé saisonnier** désigne l'*Employé* appelé pour une période maximale non consécutive de six (6) mois pendant une année. En cas de nécessité du service, les parties se rencontreront pour prévoir une prolongation à cette période.
- 2.16 **Employé saisonnier d'hiver** désigne :
- a) l'*Employé* de la *Fonction* opérateur d'équipements légers ou lourds appelés pour une période de dix-neuf (19) *Semaines* consécutives pendant la période de *Garantie*.
  - b) l'*Employé* de la *Fonction* opérateur d'équipements légers ou lourds appelés pour toute autre période pendant la *Période hivernale* dans le cas d'un remplacement;
  - c) l'*Employé* de la *Fonction* opérateur d'équipements légers ou lourds appelés hors de la *Période hivernale* afin de combler des besoins ponctuels et qui ne reçoit pas la période de *Garantie* prévue à l'article 50.01.
- 2.17 **Employé temporaire** désigne un *Employé* embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail pour une durée n'excédant pas dix-sept (17) semaines.
- L'emploi d'un tel *Employé* peut prendre fin en tout temps et il n'a droit à aucun des avantages accordés par la convention collective sauf le taux de salaire horaire et les primes reliés à sa *Fonction* et les dispositions prévues à la partie III du Code canadien du travail, soit les congés annuels et les fériés.
- 2.18 **Famille** désigne le *Conjoint*, les enfants à charge y inclus les enfants du *Conjoint*, le père et la mère y inclus le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'*Employé*.
- 2.19 **Fonctions** désigne un regroupement de tâches et de responsabilités dans un *Groupe d'emploi*.
- 2.20 **Gestionnaire de 1er niveau** désigne toute personne qui est exclue de l'*Unité de négociation* et qui exerce des fonctions de supervision pour l'*Employeur*.

2.21 **Heures supplémentaires** désigne :

- a) dans le cas d'un *Employé à temps plein* et d'un *Employé temporaire*, les heures de travail effectuées à la demande de l'*Employeur* en sus de son horaire de travail dont, entre autres, le travail effectué les *Jours de repos* et les *Jours fériés* ;
  
- b) dans le cas d'un *Employé à temps partiel* et d'un *Employé saisonnier*, les heures de travail effectuées à la demande de l'*Employeur* en sus de l'horaire normal quotidien ou hebdomadaire de travail d'un *Employé à temps plein* prévue dans la convention collective mais ne comprend pas les heures effectuées un *Jour férié* ;
  
- c) dans le cas d'un *Employé saisonnier d'hiver*, les heures de travail effectuées à la demande de l'*Employeur* et qui dépassent 40 heures dans une *Semaine* de travail, durant la période de *Garantie*.

2.22 **Jour** désigne un *Jour* de calendrier.

2.23 **Jour de calendrier** désigne toute période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00h00 heures.

- 2.24 **Jour de repos** désigne pour :
- Les Services Bureau, Entretien et informatique : une période de 24 heures débutant à 00h00 le dernier jour de son horaire de travail.
  - Le Service Clientèle : une période de 24 heures débutant à la fin du quart de travail.
  - L'Opérateur durant la période hivernale : une période de 24 heures, débutant à la fin du quart de travail.
- 2.25 **Jour férié** désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00h00 pour les *Jours de calendrier* énumérés à l'article 35.03.
- 2.26 **Mise à pied** désigne la cessation de l'emploi d'un *Employé* en raison d'un manque de travail ou par suite de l'abolition de son poste.
- 2.27 **Mois complet** désigne un mois complet de calendrier et inclus le mois d'embauche de l'*Employé* pourvu que la date d'embauche de l'*Employé* précède le 16 du mois.
- 2.28 **Période hivernale** désigne la période entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.
- 2.29 **Plan B** désigne le Régime de retraite des *Employés à temps plein* de *Aéroport de Québec inc.* en vigueur suite à la cession de *Aéroport de Québec inc.* en 2000.
- 2.30 **Plan d'avantages sociaux** désigne le plan d'assurances en vigueur suite à la signature de la présente convention collective.
- 2.31 **Ponctuel** désigne le besoin dont la survenance n'est pas habituelle ou continue.
- 2.32 **Salaire gagné** désigne :
- a) pour l'*Employé à temps plein* le salaire annuel incluant tous les *Congés payés*;
  - b) pour l'*Employé à temps partiel* le salaire résulte de la multiplication de son taux horaire de salaire par le nombre d'heures travaillées ou payées, excluant les heures supplémentaires.
- 2.33 **Semaine** désigne une période de sept (7) *Jours* consécutifs commençant à 00h00 le lundi et se terminant à 23h59 le dimanche suivant.
- 2.34 **Unité de négociation** désigne l'unité comme décrite au certificat d'accréditation émis le 10 novembre 2021 par le Conseil canadien des relations de travail.

## ARTICLE 3 – HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

### 3.01 **Élimination du harcèlement**

L'*Employeur*, Unifor et les *Employés* collaborent à maintenir et favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement de façon à promouvoir le respect de la dignité humaine dans les rapports et relations de travail.

Tout *Employé* a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité de son genre, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Pour l'application de la présente convention collective, 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 de l'*Employé* et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'*Employé*.

### 3.02 **Élimination de la discrimination**

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

### 3.03 **Traitement équitable**

De plus, l'*Employeur* a l'obligation de traiter les employés de façon équitable, les uns par rapport aux autres.

Les plaintes de harcèlement sont traitées le plus rapidement possible et de manière confidentielle selon la *Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail*.

## ARTICLE 4 – GÉNÉRALITÉS

### 4.01 Genre et nombre

Aux fins de l'application de la présente convention :

- a) « masculin-féminin » : chaque fois que le masculin est utilisé dans le texte, il signifie également le féminin ;
- b) « singulier-pluriel » : chaque fois que le singulier est utilisé dans le texte, il signifie le pluriel et vice versa si le texte le permet.

Toute phrase contenant des mots polyvalents de cette nature doit se lire, lorsque le sens du texte l'exige, de façon à accommoder la version appropriée d'un tel mot avec les changements grammaticaux qui s'imposent pour donner une signification logique à la phrase concernée.

### 4.02 Directive et règlement du Canada

Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'*Employeur* de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

### 4.03 Références

Sur demande de l'*Employé*, l'*Employeur* donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'*Employé*, ses principales *Fonctions* et responsabilités et l'exécution de ses *Fonctions*.

## ARTICLE 5 – GRÈVE OU LOCK-OUT

### 5.01 Grève ou lock-out interdits

Conformément au Code du travail fédéral, il n'y a pas de grève ni de lock-out pendant la durée de la convention.

### 5.02 Accès sécuritaire

Lorsqu'un *Employé* informe l'*Employeur* qu'il craint pour sa sécurité personnelle lors d'une grève ou d'un lock-out mettant en cause des *Employés* d'un autre *Groupe* ou d'un autre employeur. L'*Employeur* fournit à l'*Employé* concerné un accès sécuritaire à son lieu de travail.

## **ARTICLE 6 – COMITÉ DES RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES**

### **6.01 Principe**

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'objectif fondamental est de croître et de prospérer et que cet objectif en est un absolument indispensable à l'obtention d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une sécurité d'emploi à long terme pour les employés. C'est dans l'atteinte de cet objectif que le Syndicat et les employés continueront de récolter le fruit de leurs efforts, non seulement par une situation économique améliorée et une sécurité d'emploi à long terme, mais également par le développement d'une fierté collective et une réalisation complète en tant qu'individus.

L'Employeur et le Syndicat affirment que la ressource humaine est l'élément le plus important dans la réussite de l'entreprise et par conséquent, dans l'atteinte de l'objectif ci-haut mentionné.

La réalisation de cet objectif implique un effort de tous les instants, tant par l'Employeur que par le Syndicat et les employés, afin d'améliorer constamment la qualité de notre travail individuel et collectif, l'efficacité de nos opérations, et ce, à l'entière satisfaction de nos clients.

Il en est de même pour l'amélioration de la qualité de vie des employés, l'établissement d'une sécurité d'emploi à long terme, le maintien d'un environnement de travail où les employés sont traités avec dignité et respect et qui finalement offrent aux employés une opportunité de se réaliser en tant que personnes.

### **6.02 Formation du Comité**

L'Employeur et le Syndicat ont convenu qu'il est de leur intérêt commun de promouvoir un dialogue honnête et constructif entre eux. Ce dialogue devrait permettre à chaque partie de mieux apprécier les préoccupations et les projets de l'autre. En conséquence, il est convenu de former un comité conjoint, constitué des membres du Syndicat, du représentant national d'UNIFOR et d'un nombre égal de représentants de l'Employeur.

Le comité se réunit quatre (4) fois par année, dans un calendrier prévu en début d'année. Ses travaux seront prévus dans un agenda, préparé conjointement, qui vise à rencontrer les fonctions du comité décrites ci-dessous et qui est remis aux participants avant la date prévue de la rencontre. Le comité a comme fonctions de :

- a) Échanger diverses informations tel que : la rentabilité de l'entreprise, ses projets d'avenir, les difficultés de marché, les difficultés opérationnelles.

Ces mesures qui s'appuient sur la notion de prévention en matière de relations de travail sont les suivantes :

- b) Poursuivre un dialogue continu afin de résoudre les problèmes dans un concept de convention collective dynamique, en vertu duquel chaque partie peut soumettre à l'attention de l'autre, toute disposition de la convention collective qui requiert des modifications afin de répondre aux besoins de l'Employeur, du Syndicat et des employés de façon continue et à long terme.
- c) Ce concept de convention collective dynamique permet aux parties d'entamer les discussions pour résoudre leurs problèmes en cours de convention collective, les plaçant sur la voie d'une paix industrielle à long terme, tout en les impliquant dans un contrat social à long terme.
- d) Le comité de relations de travail procédera à un bilan de l'état des relations de travail lorsque demandé par l'une ou l'autre des parties et établira un plan d'action visant à corriger les anomalies qui nuisent au climat de travail dans l'entreprise et à de saines relations patronales-syndicales. Pour l'application de cette mesure, l'une ou l'autre des parties peuvent faire appel à de l'aide extérieure pour rapprocher les parties lors d'importants litiges et faire en sorte de régler plus rapidement les plaintes et griefs afin d'éviter l'accumulation de dossiers non réglés.

### 6.03 **Présidence**

La présidence de ce comité sera exercée de façon alternative entre le *Syndicat* et l'*Employeur*.

### 6.04 **Salaire**

Les représentants du *Syndicat* participent à ce comité sans perte de salaire et, s'ils ne sont pas alors au travail, sont rémunérés au taux des heures applicables pour la durée de la réunion.

### 6.05 **Procès-verbal**

Le procès-verbal est tenu par un représentant de l'*Employeur* et signé par un représentant des deux parties.

### 6.06 **Réunion spéciale**

À la demande de l'une ou l'autre des parties agissant de façon raisonnable, le comité peut se réunir si un événement ou un cas spécial nécessite une rencontre immédiate.

## ARTICLE 7 – ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

### 7.01 **Fait et cause pour un *Employé***

Si, dans l'exercice de son travail habituel effectué de bonne foi, un *Employé* est poursuivi civilement pour des événements ayant causé un dommage corporel ou matériel à une tierce personne ou est convoqué comme témoin dans une telle cause, l'*Employeur* prend fait et cause pour l'*Employé* agissant pour son compte et assume les frais reliés à une telle comparution.

---

## CHAPITRE II – DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

---

### ARTICLE 8 – DROITS DE GESTION

#### 8.01 **Direction, administration et gestion**

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

#### 8.02 **Exercice juste et raisonnable**

L'*Employeur* exerce ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec la convention collective, à défaut de quoi l'*Employé* ou le *Syndicat* peut soumettre un grief.

#### 8.03 **Contribution du *Syndicat***

Le *Syndicat* apporte sa contribution pertinente au bon fonctionnement de l'entreprise.

---

## CHAPITRE III – REPRÉSENTATION DE UNIFOR

---

### ARTICLE 9 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

#### 9.01 **UNIFOR**

L'*Employeur* reconnaît *Unifor* comme agent négociateur exclusif de tous les *Employés* visés par le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles en date du 10 novembre 2021.

## **ARTICLE 10 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

### **10.01 Retenue syndicale obligatoire**

Tous les employés doivent devenir et demeurer membres du Syndicat pour la durée de la présente convention collective.

### **10.02 Remise à Unifor**

L'Employeur déduit de la paie de chaque employé un montant équivalent à la portion de la cotisation syndicale mensuelle due en vertu des statuts et règlements du Syndicat. De plus, dans le cas des nouveaux salariés, l'Employeur déduit, en un versement, sur la première paie qui suit la fin de la période de probation, le droit d'entrée au Syndicat. Ces déductions sont remises par l'Employeur au secrétaire financier de la section locale 2002, par chèque, au plus tard le quinzième (15) jour du mois qui suit le mois où ces déductions ont été effectuées.

De plus, lors des cas où l'employé quitte l'unité de négociation et/ou l'Employeur, ce dernier prélève, sur la dernière paie de l'employé concerné ou sur sa paie de vacances, un montant égal à la totalité de la (des) cotisation(s) syndicale(s) due(s). L'Employeur avise, aussitôt que possible, le Syndicat du départ de tout employé de l'unité de négociation.

L'Employeur remet en même temps au Syndicat deux (2) listes d'employés (une au secrétaire financier de la section locale 2002 et une au président de l'unité Aéroport de Québec) dont il prélève les cotisations.

### **10.03 Début de la retenue syndicale**

Les nouveaux employés embauchés sont régis par cette convention collective et doivent s'acquitter des cotisations syndicales dès le début de leur travail. Ils doivent également devenir membres du Syndicat et le demeurer comme condition de maintien de leur emploi pour la durée de la présente convention.

### **10.04 Exclusivité à *Unifor***

Nulle association d'Employés, comme définie au Code canadien du travail, sauf UNIFOR, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales sur la paie des Employés de l'Unité de négociation.

#### 10.05 **Non-responsabilité de l'Employeur**

Le *Syndicat* tient l'*Employeur* indemne de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'*Employeur* et dont le *Syndicat* a avisé l'*Employeur* dans les quatre (4) mois, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

### **ARTICLE 11 – INFORMATIONS**

#### 11.01 **Informations sur l'embauche et les mouvements de personnel**

L'*Employeur* fournit au président du comité syndical dans un délai de quinze (15) jours, le nom, la classe et le lieu de travail des *Employés* nouvellement nommés au sein de l'*Unité de négociation* ainsi que le nom et l'appellation d'emploi de toutes les autres personnes nouvellement nommées qui sont à l'emploi d'*Aéroport de Québec inc.* et les présente au président du comité syndical.

#### 11.02 **Exemplaires de la convention collective**

L'*Employeur* convient de fournir à chaque *Employé* un exemplaire de la convention. L'*Employeur* convient de fournir au *Syndicat* un nombre raisonnable d'exemplaires de la convention.

#### 11.03 **Liste semestrielle**

L'*Employeur* fait parvenir au *Syndicat* à tous les six (6) mois une liste des *Employés* en indiquant :

- Nom et prénom
- *Fonction* occupée
- Classe
- Échelon
- Salaire

#### 11.04 **Organigramme**

L'*Employeur* fournit au président du comité syndical copie de son organigramme actuel et des modifications qui pourraient y être apportées à l'occasion via l'intranet.

### **ARTICLE 12 – REPRÉSENTANTS**

#### 12.01 **Nomination**

L'*Employeur* reconnaît au *Syndicat* le droit de nommer ou de désigner des *Employés* comme représentants du *Syndicat* dans ses relations avec l'*Employeur*.

### 12.02 **Communication à l'Employeur**

Le *Syndicat* communique par écrit à l'*Employeur* le nom et l'aire de compétences de tous ses représentants et de tout changement dans le futur. L'*Employeur* reconnaît un représentant du *Syndicat* à compter de la date où il en est avisé par écrit.

### 12.03 **Exercice du rôle de représentant syndical**

Le représentant syndical accomplit son travail régulier. Il peut cependant quitter son poste de travail, sans perte de salaire, au sujet d'une plainte déposée par un *Employé* mais aux seules conditions suivantes :

- a) en obtenant au préalable l'autorisation du *Gestionnaire de 1<sup>er</sup> niveau* qui exercera sa discrétion de manière raisonnable; et
- b) que pour faire enquête sur des situations nécessitant son attention immédiate;
- c) pour accompagner un *Employé* qui dépose un grief ou pour participer à une rencontre avec l'*Employeur*, et en avisant le *Gestionnaire de 1<sup>er</sup> niveau* dès son retour.

Sauf du consentement de l'*Employeur*, un seul représentant à la fois peut faire enquête sur une plainte.

### 12.04 **Libérations syndicales**

Les représentants de l'unité peuvent être libérés un maximum de deux cents (200) heures par année, dont les cent cinquante premières heures sont rémunérées, pour s'occuper des affaires internes du syndicat ou participer à la formation syndicale. Les comités patronaux/syndicaux ne font pas partie de ces heures.

## **ARTICLE 13 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

### 13.01 **Affichage syndical**

Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, délimité et identifié pour affichage syndical, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition du *Syndicat* pour y apposer ses avis officiels. Tout affichage doit porter la signature d'un membre de l'exécutif syndical, à défaut de quoi il peut être retiré du tableau d'affichage.

### 13.02 **Documentation syndicale**

L'*Employeur* maintient la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition du *Syndicat* des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents.

13.03 **Visite des locaux de l'Employeur**

Sur rendez-vous convenu à l'avance, l'*Employeur* s'engage à recevoir les représentants du *Syndicat*, qui ne sont pas des *Employés d'Aéroport de Québec inc.*

De plus, le représentant national du *Syndicat* est autorisé à participer à toutes les rencontres où le comité syndical est impliqué.

13.04 **Local syndical**

L'*Employeur* met à la disposition du *Syndicat* un local équipé et adéquat qui sert de bureau syndical et y fera installer une ligne téléphonique et un ordinateur. Il en assume les frais de fonctionnement. De plus, l'*Employeur* met à la disposition du *Syndicat* l'accès à un télécopieur, des classeurs fonctionnels avec serrure pour conserver une quantité raisonnable de documents. Ces classeurs, à l'usage exclusif du *Syndicat*, sont situés dans un endroit accessible sur les lieux de travail.

L'*Employeur* met à la disposition du co-président du comité de santé et sécurité, qui représente les *Employés*, une ligne téléphonique, l'accès à un télécopieur et un ordinateur. Il en assume les frais de fonctionnement.

13.05 **Salle de réunion**

L'exécutif syndical a accès aux installations de l'*Employeur*, selon les besoins et après autorisation de l'*Employeur*

13.06 **Utilisation des moyens de communication**

Les représentants syndicaux ont accès au système de courrier électronique et aux tableaux d'affichage de l'*Employeur* pour communiquer avec les membres de *Unifor*. Cependant, ils ne doivent pas être utilisés au détriment de l'*Employeur*. Dans tous les cas, une copie est transmise à la personne désignée par l'*Employeur* avant son envoi.

## ARTICLE 14 – PROCÉDURE DE GRIEF

14.01 **Discussion d'un différend avant la présentation du grief**

a) Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses, les parties conviennent, avant le dépôt en bonne et due forme d'un grief, que l'*Employé* devrait discuter sans formalité de son différend avec le *Gestionnaire de 1<sup>er</sup> niveau*. L'*Employé* a le droit, s'il le désire, d'être accompagné d'un représentant du *Syndicat* au cours de cette réunion.

b) Suite à cette première discussion, si le différend n'est pas réglé à la satisfaction des parties, ces dernières conviennent, avant le dépôt en bonne et due forme d'un grief, que le représentant du *Syndicat* et celui désigné par l'*Employeur*, devraient discuter

sans formalités du différend. L'*Employé* a le droit d'accompagner le représentant du *Syndicat* pour cette réunion.

#### 14.02 **Droit de présenter un grief**

Le droit de présenter un grief appartient à l'*Employé* lésé, pour lui-même, ou au *Syndicat*, pour un *Employé*, un groupe d'*Employés*, ou l'ensemble des *Employés*, ou à l'*Employeur*.

#### 14.03 **Présentation et irrégularité**

Un grief est présenté de la façon prescrite dans le présent article. Cependant, le grief ne peut être invalidé ni rejeté à cause d'un vice de forme et un grief ne peut être invalidé ou rejeté si la rencontre prévue à l'article 14.01 n'a pas eu lieu.

#### 14.04 **Délai de présentation du grief**

Un grief doit être présenté par écrit à l'*Employeur* ou au *Syndicat Unifor* selon le cas, au plus tard le 31<sup>ème</sup> *Jour* suivant la situation ou l'incident donnant lieu au grief ou de la date à laquelle l'*Employé* et le *Syndicat* ou l'*Employeur*, selon le cas, a été avisé par écrit ou a eu connaissance pour la première fois de l'incident ou de la situation donnant lieu au grief.

#### 14.05 **Dépôt de grief**

Le représentant du *Syndicat* présente par écrit le grief au Service des ressources humaines. Le représentant de l'*Employeur* signe et date tous les exemplaires du grief.

#### 14.06 **Discussion d'un grief**

L'*Employé* qui désire discuter d'un grief au palier unique doit le faire par l'intermédiaire du représentant autorisé du *Syndicat*.

#### 14.07 **Palier unique**

Au besoin, la personne désignée par l'*Employeur*, et le représentant autorisé du *Syndicat* se rencontrent dans les quinze (15) *Jours* suivant le dépôt du grief, afin de procéder à l'audition formelle du grief. Chacune des parties peut être accompagnée par une personne ressource de leur choix.

#### 14.08 **Réponse au grief**

La réponse motivée de l'*Employeur* ou du *Syndicat Unifor*, s'il s'agit d'un grief de l'*Employeur*, est rendue par écrit et transmise au *Syndicat* ou à l'*Employeur* avec copie à l'*Employé* ou à l'*Employeur*, selon le cas, dans les quinze (15) *Jours* suivant le dépôt du grief.

#### 14.09 **Envoi à l'arbitrage**

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, l'*Employeur* ou le *Syndicat* peut, dans les soixante (60) jours de la réponse écrite prévue à l'article 14.08, ou en l'absence de réponse, envoyer le grief en arbitrage. L'avis final d'envoi à l'arbitrage sera alors transmis à l'autre partie et précisera le nom de l'arbitre proposé selon l'article 14.11.

#### 14.10 **Frais de l'arbitrage**

L'*Employeur* et le *Syndicat* assument à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

#### 14.11 **Liste des arbitres**

Les parties ont convenu d'un commun accord de renvoyer à tour de rôle les griefs en arbitrage aux arbitres suivants :

1. Dominic Garneau
2. Dominique-Anne Roy
3. Renée Baillargeon
4. Huguette April

Les arbitres nommés ci-dessus agissent à tour de rôle dans l'ordre d'inscription de leur nom sur la liste. Si l'arbitre choisi est dans l'impossibilité d'agir, l'affaire est envoyée à l'arbitre dont le nom vient immédiatement après. S'il advient que la liste est épuisée et qu'aucun arbitre ne puisse entendre le grief, les parties nomment un autre arbitre à titre de remplaçant. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un autre arbitre dans les dix (10) *Jours*, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de Travail Canada de nommer un arbitre.

#### 14.12 **Décision de l'arbitre**

L'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les soixante (60) *Jours de calendrier* suivant la date de l'audition, sauf s'il y a consentement des parties pour une prolongation.

#### 14.13 **Pouvoirs de l'arbitre**

L'arbitre jouit de tous les pouvoirs qui lui sont dévolus par le Code et la convention collective, y compris le pouvoir de remplacer, le congédiement ou la *mesure disciplinaire*, le cas échéant, par d'autres sanctions qu'il juge justes et raisonnables dans les circonstances, y compris une compensation pour la perte de revenus et d'avantages sociaux.

L'arbitre ne doit modifier aucune des dispositions de la convention collective.

#### 14.14 **Décision finale**

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire pour les deux parties.

14.15 **Moyens de transmission**

Le télécopieur ou le courrier électronique sont des moyens de transmission acceptés par les parties.

14.16 **Délais de rigueur**

Les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins d'entente entre les parties, le *Jour* qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

---

## CHAPITRE IV – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

---

### ARTICLE 15 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 **Application du Code**

Les articles du Code canadien du travail reçoivent application.

15.02 **Rôle de l'*Employeur***

L'*Employeur* assure la sécurité en milieu de travail. À cette fin, l'*Employeur* prend et met en œuvre les mesures appropriées et efficaces, tant préventives que correctives, afin de protéger la santé et la sécurité des *Employés*. Le *Syndicat* et les *Employés* collaborent à ces mesures.

15.03 **Consultations**

L'*Employeur* et le *Syndicat* reconnaissent la nécessité de consultations sérieuses et constructives dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

15.04 **Comité local de santé et sécurité**

Un comité local sera constitué et fonctionnera selon les dispositions des articles 135 et 135.1 du Code.

Le comité sera constitué d'un maximum de trois (3) représentants des employés, dont un (1) représentant des pompiers, et de trois (3) représentants de l'*Employeur*.

Le représentant du *Syndicat* qui assiste aux réunions du comité alors qu'il n'est pas au travail est rémunéré au taux des heures applicables pour la durée de la réunion.

15.05 **Accident de travail**

L'*Employé* qui est incapable de compléter sa journée régulière de travail suite à un accident de travail, y compris la rechute et l'aggravation, ne perd pas de salaire régulier pour la durée de l'accident ou de la rechute ou de l'aggravation.

15.06 **Manifestation tardive**

Si une telle incapacité ne se manifeste qu'à l'occasion d'une journée régulière de travail subséquente, l'*Employé* bénéficie du même droit.

15.07 **Transport par l'*Employeur***

Si l'état de l'*Employé* qui a subi un accident du travail l'exige, l'*Employeur* le fait transporter à ses frais à un centre hospitalier ou chez le médecin, et procède de la même manière pour son retour au foyer ou au travail, en autant que ce retour se fasse à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures après être allé à l'hôpital ou chez le médecin.

15.08 **Rapport de l'*Employé***

L'*Employé* doit, s'il le peut avant de quitter les lieux du travail, faire rapport de son accident à son supérieur.  
Pour tout accident nécessitant un arrêt de travail, l'*Employé* présente à son supérieur, dès que possible, les documents médicaux nécessaires pour justifier son absence.

15.09 **Rapport écrit de l'*Employeur***

S'il y a perte de temps, l'*Employeur* s'engage à rédiger le jour même de l'accident, de la maladie professionnelle ou dès que possible une déclaration à la C.N.E.S.S.T. Il en remet copie à l'*Employé* concerné.

15.10 **Compensation à l'*Employé***

De plus, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du Québec* et selon les modalités qui y sont prévues, l'*Employé* reçoit, à l'époque où son salaire lui aurait été normalement versé, la compensation prévue par la loi pour chacun des quatorze (14) premiers *Jours* suivant l'accident, la rechute ou l'aggravation. Par la suite, la C.N.E.S.S.T. indemnise directement l'*Employé* pour la durée de son absence.

### 15.11 Incapacité physique

Si un *Employé* souffre d'une incapacité physique le rendant incapable de remplir les exigences normales de sa tâche, l'*Employeur* et le *Syndicat* mettent tout en œuvre pour l'affecter au premier poste vacant pour lequel il remplit les exigences et les qualifications.

### 15.12 Frais de formation

L'*Employeur* assume les frais de formation des *Employés* désignés en qualité de secouristes. Les *Employés* choisis pour la formation obtiendront du temps libre payé pour assister aux cours de secourisme. Les attestations courantes en matière de secourisme et de RCR seront fournies.

### 15.13 Employées enceintes ou allaitantes

- a) **Cessation des tâches.** Sans préjudice des droits conférés par l'article 128 du Code canadien du travail et sous réserve des autres dispositions du présent article, l'*Employée* enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celle-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement de l'*Employée*, l'*Employeur* en informe le comité local ou le représentant.
- b) **Consultation d'un médecin.** L'*Employée* doit, dans les meilleurs délais, faire établir l'existence du risque par le médecin de son choix au sens de l'article 166 du Code.
- c) **Disposition non applicable.** Sans préjudice des droits prévus par les dispositions de la présente convention collective ou les conditions d'emploi applicables, l'*Employée* ne peut plus se prévaloir du paragraphe (a) dès lors que le médecin en vient à une décision concernant l'existence ou l'absence du risque.
- d) **Réaffectation.** Pendant la période où l'*Employée* se prévaut du paragraphe (a), l'*Employeur* peut, en consultation avec l'*Employée*, affecter celle-ci dans un autre poste ne présentant pas le risque mentionné à ce paragraphe.
- e) **Statut de l'*Employée*.** Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'*Employée* est, pendant cette période, réputée continuer son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

## ARTICLE 16 – DURÉE DU TRAVAIL

### 16.01 Besoins de la clientèle

Pour répondre aux besoins du public ou pour assurer le bon fonctionnement du service, certaines activités exigent la présence d'*Employés* au travail pendant toute la période de travail prévue à l'horaire y compris la période de repas normale et l'horaire de ces *Employés* est ajusté en conséquence.

Pour tous changements d'horaire, une entente doit être intervenue entre l'*Employeur* et le *Syndicat* pour les articles 16.02, 16.03 et 16.04.

### 16.02 Service de bureau, Infrastructure, Service informatique et Secrétaire-réceptionniste

La *Semaine* de travail de ces groupes est de 37.5 heures, à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) *Jours* de sept heures et demie consécutives, du lundi au vendredi. La plage de travail est répartie entre 6h00 et 18h00.

Toutefois à la demande d'un salarié ou de l'employeur, le nombre d'heures de ces groupes peuvent être réduite temporairement entre 30 et 37.5 heures après entente avec l'employeur et le syndicat.

Les avantages prévus à la convention collective sont convertis au prorata des heures travaillées.

### 16.03 Service clientèle

- (i) Les horaires des *Employés* du service à la clientèle doivent permettre une couverture en tout temps via une combinaison de postes à temps plein et de postes à temps partiel :

Pour les employés à temps plein :

- Préposés, service à la clientèle: nuit, jour, soir incluant les fins de semaine.

- (ii) L'horaire de travail de ce groupe est préparé au début de chaque saison au moins trente (30) jours avant le début de la saison d'hiver et de la saison d'été afin de s'ajuster aux besoins de la clientèle.

- (iii) La *Semaine* de travail de ce groupe est de 37.5 à 42 heures par semaine selon l'horaire entendu avec l'*Employeur* et le *Syndicat*. Toutefois, à la demande d'un salarié ou de l'*Employeur*, le nombre d'heure de ce groupe peut être réduit temporairement entre 30 et 42 heures après entente entre l'*Employeur* et le *Syndicat*.

L'employé a également la possibilité de travailler selon un horaire de 4 jours, pendant une période déterminée, et ce après entente avec l'employeur et le syndicat.

Les avantages prévus à la convention collective sont convertis au prorata des heures travaillées.

- (iv) Pour certains postes, la journée de travail peut être de huit (8) heures, incluant la période de repas d'une demi-heure rémunérée.
- (v) La plage de travail est répartie entre 00h00 et 23h59, du lundi au dimanche.
- (vi) Les postes sont attribués en tenant compte de l'ancienneté, des besoins du service et de la qualification de l'*Employé*.

Pour les *Employés* à temps partiels :

- (i) La plage de travail est répartie entre 00h00 et 23h59, du lundi au dimanche;
- (ii) L'*Employeur* établit une liste d'ancienneté;
- (iii) L'*Employeur* détermine les quarts de travail en fonction des besoins opérationnels;
- (iv) L'*Employé* doit remettre ses disponibilités un mois à l'avance pour le mois suivant, débutant le 1<sup>er</sup> de chaque mois;
- (v) Dans un premier temps et pour les quarts de travail connus d'avance, l'*Employeur* distribue un quart de travail à chaque *Employé* à temps partiel en fonction de l'ancienneté, de la qualification de l'*Employé* et des disponibilités exprimés;
- (vi) L'*Employeur* procède de la même façon pour les tours suivants jusqu'à épuisement des quarts disponibles;
- (vii) Pour les quarts de travail non connus d'avance, l'*Employeur* continue le processus où il s'était arrêté.

#### 16.04 a) Service d'entretien

- (i) Pour les catégories d'emploi suivantes, la *Semaine* de travail de ce groupe est de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) *Jours* de huit (8) heures consécutives à l'exclusion d'une période de repas;
- (ii) Pour la période *hivernale* du lundi au vendredi, la plage de travail est de 5h00 à 19h00;

(iii) Pour la période hors *hivernale* du lundi au vendredi, la plage de travail est de 5h00 à 18h00.

- Aide- métier : 2
- Surveillant, Véhicules : 1
- Chef d'équipe, terrain : 4 (hors période hivernale seulement)
- Coordonnateur planification et maintenance : 1

**b) Pour les autres catégories d'emploi et l'excédent**

- (i) La plage de travail est répartie entre 00h00 et 23h59 du lundi au dimanche;
- (ii) La journée de travail est d'un minimum de 8 heures et d'un maximum de 12 heures incluant les périodes de repas;

Les plages de travail seront définies comme suit :

- a. 40 heures par semaine : soit 5 jours consécutifs de 8 heures ou 4 jours consécutifs de 10 heures

**Ou**

- b. Pour ceux donc la semaine de travail sera en moyenne de 42 heures (12 heures par jour) par semaine sur une base rotative de quatre (4) semaines à différents quarts de travail, payable 43 heures par semaine en raison de la majoration du taux horaire selon la présente convention collective.

(iii) Les plages de travail pour la période hivernale (1<sup>er</sup> novembre au 30 avril) seront définies comme suit :

- La plage de travail est répartie entre 00h00 et 23h59 du lundi au dimanche.
- La journée de travail est d'un minimum de 8 heures et d'un maximum de 12 heures incluant les périodes de repas.

(iv) Les plages de travail pour la période hors hivernales (1<sup>er</sup> mai au 31 octobre) seront définies comme suit :

- La plage de travail est répartie entre 05h00 et 20h00 du lundi au dimanche.
- La journée de travail est d'un minimum de 8 heures et d'un maximum de 12 heures incluant les périodes de repas.

Le choix des horaires sera fait selon l'ancienneté dans la catégorie d'emploi selon la clause 16.04 a) et b).

Lorsqu'il existe un besoin évident créé par la nature du travail, un *Employé* peut prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

#### 16.06 **Échange de postes**

À l'occasion et pour des fins d'accommodement ponctuel, pourvu qu'un préavis suffisant et l'approbation de l'*Employeur* soient donnés, un *Employé* peut échanger un quart de travail avec un *Employé* ayant une fonction identique, si cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'*Employeur*.

#### 16.07 **Pause-repos**

Pour tous les *Employés*, une période de repos de quinze (15) minutes est prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

Pour les quarts de 8 heures, deux (2) pauses de 15 minutes durant la journée.

Pour les quarts de 10 heures, trois (3) pauses de 15 minutes durant la journée.

Pour les quarts de 12 heures, quatre (4) pauses de 15 minutes durant la journée.

#### 16.08 **Période de repas**

La période de repas non-rémunérée est prévue le plus près possible du milieu du quart de travail et est :

- a) d'un minimum de trente (30) minutes et d'un maximum de soixante (60) minutes pour les *Employés* du Service d'entretien.
- b) d'un minimum de trente (30) minutes et d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) minutes pour les *Employés* de bureau, Infrastructure, Service informatique, Coordinatrice d'événements et Secrétaire-réceptionniste.

Les *Employés* qui travaillent durant leur pause-repas voient cette période de travail ajoutée aux heures travaillées et, sont payés au taux applicable.

#### 16.09 **Période minimum de repos**

Un *Employé* bénéficiera d'une période minimum de repos de huit (8) heures entre chaque quart de travail.

#### 16.10 **Changement d'horaire**

À l'occasion et pour fins d'accommodements ponctuels et ce, en conformité avec les articles 16.02, 16.03 et 16.04, toute modification à l'horaire de travail doit être signifiée à

*l'Employé* soit par téléphone ou par courriel au moins cent-soixante-huit (168) heures à l'avance, sinon la notion de temps supplémentaire s'applique.

16.11 **Composition des équipes de *Saisonniers d'hiver* et Opérateurs d'équipements lourds et légers (établissement des horaires)**

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

## ARTICLE 17 – STATIONNEMENT

17.01 **Stationnement gratuit**

*L'Employeur* offre gratuitement le stationnement à ses *Employés* pendant la durée de la présente convention collective, près du lieu de travail, à l'endroit déterminé par *l'Employeur*.

## ARTICLE 18 – VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

18.01 **Vêtements**

*L'Employeur* fournit gratuitement aux *Employés* des groupes désignés les vêtements énumérés l'Annexe 2.

18.02 **Outils**

- a) *L'Employeur* fournit, assure l'entretien et remplace, sans frais pour *l'Employé*, tous les outils dont il a besoin dans l'exécution de ses fonctions.
- b) *L'Employeur* assume les frais des cartes de compétences qu'il exige, à l'exception des frais du permis de conduire.

18.03 **Remplacement**

*L'Employeur* remplace, à ses frais, tout vêtement ou outil qui est usé, perdu ou endommagé.

18.04 **Achat d'uniformes**

*L'Employeur* favorise, à prix compétitif, l'achat d'uniformes fabriqués dans des ateliers syndiqués au Québec / Canada.

---

## CHAPITRE VI – DISPOSITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

---

### ARTICLE 19 – TRAVAIL AU SEIN DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

#### 19.01 **Exclusivité des fonctions des *Employés***

Dans les cas de formation, d'expérimentation, d'urgence, un *Employé* exclu de l'*Unité de négociation* peut exécuter des tâches normalement assignées aux *Employés*.

#### 19.02 **Cas d'absence ou de poste vacant**

En cas d'absence de personnel ou si un poste est vacant et qu'il n'a pas été aboli, seuls les *Employés* peuvent accomplir les *Fonctions* attribuées normalement aux *Employés*, sauf pendant le temps requis pour combler le poste vacant qui n'a pas été aboli.

#### 19.03 **Participation des *Employés***

La pratique actuelle concernant la participation des personnes exclues de l'*Unité de négociation* à la réalisation du travail accompli par les *Employés* est maintenue.

#### 19.04 **Sous-traitance**

Si l'*Employeur* a recours à la sous-traitance, ce recours ne doit pas :

- a) entraîner de mise à pied;
- b) empêcher le rappel d'*Employés* mis à pied ou;
- c) faire exécuter par un sous-traitant les *Fonctions* d'un poste vacant, sauf si la sous-traitance résulte d'un surcroît occasionnel de travail d'une durée de moins de dix-sept (17) semaines ou exige des compétences qui sont au-delà de celles des membres de l'*Unité de négociation*.

Les alinéas ci-dessus ne doivent pas empêcher l'*Employeur* d'avoir recours aux services d'un sous-traitant pour des activités qui dépassent le cours normal ou régulier des activités de l'*Employeur* ou encore pour des activités qui ont, au cours des années, toujours été effectuées par des sous-traitants.

## ARTICLE 20 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

20.01 **Changement technologique** signifie :

- a) La mise en place par l'*Employeur* d'équipements ou de matériel différents par leur nature et leur mode d'opération de ceux utilisés précédemment ; et
- b) Un changement dans les activités de l'*Employeur* directement relié à la mise en place de ces équipements ou de ce matériel.

20.02 **Avantages et nécessité**

Les deux parties reconnaissent les avantages globaux et la nécessité des *Changements technologiques*. En conséquence, elles encouragent et favorisent les *Changements technologiques* dans les activités de l'*Employeur*. Lorsqu'il faut réaliser des *Changements technologiques*, l'*Employeur* cherchera cependant des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les *Employés*.

20.03 **Préavis écrit**

L'*Employeur* convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent-vingt (120) *Jours de calendrier*, de la mise en place ou de la réalisation des *Changements technologiques* qui auraient pour effet de modifier de manière importante la situation d'emploi ou les conditions de travail des *Employés*.

20.04 **Contenu du préavis**

Le préavis comprend les renseignements suivants :

- a) La nature et l'ampleur du *Changement technologique* ;
- b) La ou les dates auxquelles l'*Employeur* prévoit effectuer le *Changement technologique* ;
- c) Le nombre approximatif et la catégorie des *Employés* risquant d'être touchés ;
- d) L'effet que le *Changement technologique* est susceptible d'avoir sur les conditions d'emploi de ces *Employés*.

20.05 **Consultations mixtes**

Pendant la période de préavis, les parties doivent faire en sorte de se réunir et de tenir des consultations mixtes, qui sont sérieuses et constructives, pour trouver des solutions aux problèmes ou aux répercussions occasionnés par le changement technologique.

## 20.06 **Formation par l'Employeur**

Lorsque, à la suite de *Changements technologiques*, l'*Employé* doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les *Fonctions* actuelles ou nouvelles de son poste, l'*Employeur* fournit à l'*Employé*, sans frais et sans perte de rémunération, la formation normalement nécessaire pendant ses heures de travail.

- a) S'il s'agit d'une formation exigée par l'*Employeur*, le temps de déplacement est rémunéré au taux applicable.
- b) S'il s'agit d'une formation demandée par l'*Employé*, le coût de la formation est défrayé par l'*Employeur*, l'*Employé* n'est pas rémunéré s'il suit la formation en dehors des heures de travail et le temps de déplacement n'est pas rémunéré.
- c) S'il s'agit d'une opportunité (ex. Texas/Cologne), le temps de déplacement n'est pas rémunéré.

La formation doit avoir été autorisée avant le départ.

En conformité avec la politique de formation en vigueur, l'employeur remboursera les frais reliés :

Aux cotisations professionnelles (renouvellement des ordres professionnels) si l'activité professionnelle est requise par YQB;

Toute autre activité de formation jugée utile et pertinente et approuvée par le supérieur immédiat de l'employé qui en fait la demande.

Le suivi des échéances et l'état de conformité des différentes formations requises par YQB sera effectué via une base de données informatisée dont le maintien de l'intégrité incombe à l'employeur.

## **ARTICLE 21 – PÉRIODE DE PROBATION D'UN NOUVEL EMPLOYÉ**

### 21.01 **Période de probation**

Désigne la durée à laquelle toute personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir un *Employé à temps plein*, un *Employé à temps partiel*, un *Employé saisonnier* ou un *Employé saisonnier d'hiver*. Cette période est de six (6) mois pour un *Employé à temps plein*, de mille quarante (1 040) heures régulièrement travaillées ou une période maximale de douze (12) mois pour un *Employé à temps partiel*, un *Employé saisonnier* ou un *Employé saisonnier d'hiver*.

21.02 **Employé en Période de probation**

L'Employeur peut faire une appréciation du rendement de l'Employé en Période de probation entre le soixantième (60<sup>e</sup>) et le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) Jour de la période.

21.03 **Fin de l'emploi**

L'Employeur peut mettre fin en tout temps à l'emploi de l'Employé en Période de probation en lui faisant parvenir un avis écrit à cet effet, dont une copie au représentant local du Syndicat.

21.04 **Procédure de grief**

L'Employé en Période de probation n'a pas accès à la procédure de grief.

**ARTICLE 22 – ANCIENNETÉ**

22.01 **Ancienneté**

Signifie la durée totale de service d'un Employé qui s'exprime en année et en fraction d'année (Annexe 3-A).

22.02 **Calcul de l'ancienneté pour les Employés à temps partiel**

L'Ancienneté d'un Employé à temps partiel se calcule en fonction des heures régulières de travail tel que compilé à l'annexe 8-B. La conversion se fait à raison de 1.6 Jours par période de huit (8) heures.

La mise à jour se fera deux (2) fois par année, soit le 30 avril et le 31 octobre, et la liste sera non évolutive entre les périodes.

22.03 **Ancienneté du Saisonnier et Saisonnier d'hiver**

- a) L'Ancienneté du Saisonnier se calcule en fonction des heures régulières de travail.
- b) L'Ancienneté du Saisonnier d'hiver s'accumule à raison de 760 heures durant la période de Garantie et lorsqu'il est au travail en dehors de la période de Garantie.
- c) Les Employés saisonniers d'hiver auront droit à un échelon supplémentaire à leur date d'anniversaire d'embauche.

La conversion se fait à raison de 1.6 *Jours* par période de huit (8) heures.

#### 22.04 **Accumulation**

L'*Ancienneté* d'un *Employé* s'accumule pendant les absences suivantes :

- a) *Congé payé* prévu à la convention collective ;
- b) Absence causée par un accident de travail et une maladie professionnelle et reconnue par la C.N.E.S.S.T. ;
- c) Absence pour cause de maladie ou d'accident hors travail d'une durée n'excédant pas douze (12) mois ;
- d) *Congé* pour activités syndicales dans les limites prévues à la convention collective ;
- e) *Congé* de maternité, paternité ou *Congé parental* tel que prévu à la convention collective ;
- f) *Congé* de perfectionnement tel que prévu à la convention collective, pour les six (6) premiers mois du *congé* ;
- g) *Mise à pied* d'une durée n'excédant pas Trente-six (36) mois ;
- h) Pendant un autre *Congé* non payé autorisé par l'*Employeur* d'une durée n'excédant pas trois (3) mois ;
- i) Lors d'une absence prévue au présent article, l'*Ancienneté* d'un l'*Employé à temps partiel* est calculée selon la moyenne des heures travaillées dans les six (6) mois précédents l'absence ou selon la date d'embauche dans le cas où celui-ci est à l'emploi depuis moins de six (6) mois.

#### 22.05 **Maintien**

L'*Ancienneté* d'un *Employé* cesse de s'accumuler :

- a) Pendant les absences pour cause de maladie ou d'accident hors travail après douze (12) mois et est maintenu jusqu'à trente-six (36) mois.
- b) Pendant une période de *Congé* de perfectionnement non payé, autorisée par l'*Employeur* d'une durée supérieure à six (6) mois et est maintenu après six (6) mois.

- c) Pendant une autre période de *Congé non payé* autorisée par l'*Employeur* d'une durée supérieure à trois (3) mois et est maintenu après le trois (3) mois.

#### 22.06 **Perte de l'*Ancienneté***

Un *Employé* perd son *Ancienneté* et son emploi dans les cas suivants :

- a) Départ volontaire de l'*Employé* ;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante ;
- c) S'il ne se présente pas au travail dans les sept (7) *Jours* suivant la réception d'un avis de rappel ;
- d) S'il est mis à pied depuis trente-six (36) mois ou plus et n'est pas rappelé ;
- e) Sauf dans les cas hors du contrôle de l'*Employé*, et dont la preuve lui incombe, l'absence de son travail pour une période de sept (7) *Jours* consécutifs, ou plus, sans en avoir été autorisé par l'*Employeur*.

#### 22.07 **Liste d'*Ancienneté***

À la date de la première paie suivant le 30 avril de chaque année, l'*Employeur* prépare une liste d'*Employés* par ordre d'*Ancienneté* et la transmet à chacun des *Employés*.

Dans les trente (30) *Jours* suivant la transmission de la liste d'*Ancienneté*, un *Employé* peut contester le nombre de ses crédits d'*Ancienneté* pour l'année précédente.

#### 22.08 **Composition de la liste d'*Ancienneté***

Cette liste indique le nom de l'*Employé*, le titre de la *Fonction*, le cumul du service continu et d'*Ancienneté*. L'*Employé* ayant le plus d'*Ancienneté* apparaît le premier sur la liste.

#### 22.09 **Nomination temporaire ou provisoire**

L'*Employé* affecté temporairement à un poste hors de l'*Unité de négociation* conserve son *Ancienneté* et l'accumule pour une période ne dépassant pas douze (12) mois depuis la date de la nomination, de plus il doit payer la cotisation syndicale pour la durée de son affectation. Cette entente peut être renouvelée une seule fois après entente avec le syndicat.

### 22.10 **Nomination permanente**

L'*Employé* nommé en permanence à un poste hors de l'*Unité de négociation* représentée par le *Syndicat*, conserve son *Ancienneté* accumulée, pour une période ne dépassant pas douze (12) mois depuis la date de la nomination.

### 22.11 **Tirage au hasard**

Lorsque deux *Employés* ou plus sont embauchés le même *Jour*, la marche à suivre pour établir l'*Ancienneté* relative est la suivante :

L'*Ancienneté* est établie en déposant les noms des *Employés* touchés dans un contenant puis en laissant le représentant de l'*Employeur* tirer les noms au hasard en présence d'un représentant du *Syndicat*.

### 22.12 **Retour au travail**

L'*Employé à temps plein* dont l'emploi prend fin et qui, dans les soixante (60) *Jours* de la fin de son emploi, redevient un *Employé à temps plein*, est réputé avoir accumulé son *Ancienneté* selon l'article 22.04.

## **ARTICLE 23 – DOTATION EN PERSONNEL**

### 23.01 **Poste vacant ou nouveau poste**

Lorsque l'*Employeur* désire combler tout poste vacant de façon permanente ou tout nouveau poste, il l'affiche conformément au présent article pendant quinze (15) *Jours*. Si l'employeur affiche concurremment à l'externe, le délai est également de quinze (15) *Jours*.

L'avis de concours est affiché à l'intranet. Les salariés en congés, vacances, maladie, parental ou maternité sont contactés par l'*Employeur* afin d'être informés du poste disponible.

Selon des besoins occasionnels, un affichage accéléré de sept (7) jours est possible. L'*Employeur* en informe le syndicat par voie électronique.

### 23.02 **Contenu de l'avis d'affichage**

L'avis d'affichage renferme les renseignements suivants :

- a) Les exigences et qualifications, soit les compétences, les qualités requises, les aptitudes et l'expérience requises pour le poste à pourvoir ; et

- b) Le sommaire des tâches et l'échelle salariale du poste à pourvoir ; et
- c) La date de fermeture du concours.

23.03 **Transmission au syndicat**

Le Président du *Syndicat* reçoit copie de chaque poste affiché.

23.04 **Annulation**

S'il y a annulation d'un avis d'affichage, l'*Employeur* en informe les *Employés* ayant postulés et le Président du *Syndicat* et donne les motifs de cette annulation à ce dernier.

23.05 **Critères d'octroi du poste**

L'*Employeur* rencontre tous les candidats de l'interne qui répondent aux exigences du poste affiché et qui ont présenté une demande valide dans les délais. Le poste à pourvoir est accordé en fonction des exigences et qualifications. Lorsqu'on juge que deux candidats ou plus satisfont également aux exigences et qualifications du poste à pourvoir, l'*Ancienneté* constitue alors le facteur prépondérant.

23.06 **Évaluation**

Les qualités de chaque candidat sont évaluées par l'*Employeur* à la lumière des exigences affichées.

23.07 **Avis à tous les candidats**

Les candidats non retenus sont avisés, avant l'avis de nomination des résultats, et sur demande, sont informés des motifs de la décision au cours d'une post-entrevue.

23.08 **Diffusion de l'avis de nomination**

L'*Employeur* diffuse dans les meilleurs délais (par courriel ou autrement), aux employés et au *Syndicat*, un avis de nomination lorsque son choix est complété.

23.09 **Candidature de l'extérieur de l'Unité de négociation**

L'*Employeur* a le droit de considérer les candidatures de l'extérieur de l'*Unité de négociation* lorsqu'il n'existe aucun candidat qualifié à l'interne.

### 23.10 **Absence de perte de salaire**

L'*Employé* qui participe à la présente procédure de dotation de personnel le fait sans perte de salaire. S'il doit se déplacer à l'extérieur du site de *Aéroport de Québec inc.*, ses dépenses sont remboursées conformément à la politique de remboursement des frais de l'*Employeur*.

## **ARTICLE 24 – PÉRIODE D'ESSAI**

### 24.01 **Période d'essai**

Désigne la période de six (6) mois pendant laquelle l'*Employé* muté ou promu peut reprendre son ancien poste volontairement ou suite à une décision de l'*Employeur*.

En tout temps, une entente entre les deux parties peut mettre fin à la période d'essai pour confirmer le poste.

### 24.02 **Retour à l'ancien poste – Décision de l'Employeur**

Lorsque l'*Employeur* décide, au cours de la *Période d'essai*, que l'*Employé* ne remplit pas les tâches de son nouveau poste, il le retourne à son ancien poste en lui faisant parvenir un avis écrit de sa décision et de ses motifs.

### 24.03 **Retour à l'ancien poste – Décision de l'Employé**

Lorsque l'*Employé* décide, au cours de sa *Période d'essai*, de retourner à son ancien poste, il en avise par écrit l'*Employeur* et reprend son ancien poste au plus tard dix (10) *Jours* après la réception de l'avis.

## **ARTICLE 25 – POSTES COMBLÉS DE FAÇON TEMPORAIRE**

### 25.01 **Méthode de dotation**

- a) Dans tous les cas où l'*Employeur* comble un poste vacant de façon temporaire, il est comblé par l'*Employeur* en donnant priorité aux *Employés avec droit de rappel* qui rencontrent les exigences.
- b) Un poste, vacant de façon temporaire pour une période inférieure à dix-sept (17) *Semaines*, est comblé de la façon suivante :
  - (i) L'*Employeur* nomme tout *Employé avec droit de rappel*, qui répond aux exigences, à défaut, l'*Employeur* comble de la façon dont il le désire.

- c) Un poste qui devient vacant de façon temporaire pour une période de dix-sept (17) Semaines et plus, est comblé de la façon suivante :
- (i) l'*Employeur* affiche le poste ;
  - (ii) si le poste ne peut être comblé par l'affichage l'*Employeur* nomme tout *Employé* ou *Employé avec droit de rappel* qui répond aux exigences ;
  - (iii) si le poste ne peut être comblé tel que décrit en ii), l'*Employeur* comble le poste de la façon dont il le désire.

#### 25.02 **Retour au poste permanent**

Un *Employé* qui est nommé par l'*Employeur* pour occuper un poste vacant de façon temporaire reprend son poste dès la fin de sa nomination.

#### 25.03 **Surcroît occasionnel de travail**

Si un nouveau poste est créé pour pallier un surcroît occasionnel de travail pour une durée n'excédant pas dix-sept (17) *Semaines*, ce poste sera comblé par l'*Employeur* en utilisant les services d'un *Employé temporaire*.

#### 25.04 **Emploi à durée déterminée**

Si un nouveau poste est créé dans le cadre d'un projet limité, ce poste sera comblé par l'*Employeur* en utilisant les services d'un *Employé à durée déterminée*.

### **ARTICLE 26 – NOUVEAUX POSTES ET UNITÉ DE NÉGOCIATION**

#### 26.01 **Exclusion ou inclusion dans l'*Unité de négociation***

Lors de la création d'un nouveau poste, l'*Employeur* en avise le *Syndicat* dès que possible et lui fournit la description de *Fonctions* et l'échelle de salaire, s'il y a lieu. Sur demande écrite du *Syndicat* faite dans les dix (10) *Jours* de la réception de l'avis écrit, l'*Employeur* rencontre le *Syndicat* quant à l'exclusion ou l'inclusion de ce poste dans l'*Unité de négociation*.

#### 26.02 **Mésentente entre les parties**

Si les parties ne peuvent s'entendre sur l'inclusion ou l'exclusion du poste nouvellement créé, une requête est présentée au Conseil canadien des relations industrielles pour décider du litige.

26.03 **Date de prise d'effet**

La décision du Conseil canadien des relations industrielles prend effet à la date de la décision.

**ARTICLE 27 – APPRÉCIATION ANNUELLE DU RENDEMENT**

27.01 **Période d'observation du rendement**

Le ou les représentants de l'*Employeur* qui font l'appréciation du rendement de l'*Employé* doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié de la période pour laquelle il y a appréciation du rendement de l'*Employé*.

27.02 **Remise à l'*Employé***

Avant l'appréciation du rendement de l'*Employé*, on remet à celui-ci :

- a) Le formulaire qui servira à l'appréciation;
- b) Tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'appréciation.

Si, pendant l'appréciation, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'*Employé*.

27.03 **Observations de l'*Employé***

L'*Employé* a le droit de présenter des observations écrites qui sont annexées au formulaire d'appréciation.

27.04 **Signature du formulaire d'appréciation**

Lorsqu'une appréciation officielle du rendement d'un *Employé* est faite, celui-ci doit avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'*Employé* sur sa formule d'appréciation sera considérée seulement comme signifiant qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit. Une copie de la formule d'appréciation lui est remise après qu'il l'a eu signée.

## ARTICLE 28 – DOSSIER PERSONNEL

### 28.01 Dossier personnel

L'*Employeur* conserve pour chaque *Employé* un dossier personnel où sont consignées toutes les informations pertinentes normalement placées dans ce genre de dossier.

### 28.02 Accès confidentiel

Le dossier personnel d'un *Employé* est confidentiel et doit être traité comme tel.

### 28.03 Consultation du dossier personnel

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

### 28.04 Dossier de rendement et de conduite

Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite d'un *Employé* est versé dans son dossier personnel, l'*Employé* concerné doit avoir la possibilité de lire le rapport en question.

## ARTICLE 29 – MESURES DISCIPLINAIRES

### 29.01 *Mesures disciplinaires*

Désigne la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement qui sont des *mesures disciplinaires* susceptibles d'être appliquées par l'employeur suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée selon les modalités formulées dans la présente clause.

### 29.02 Cause juste et suffisante

Aucun *Employé* ne se verra imposer de *mesures disciplinaires* sans cause juste et suffisante.

### 29.03 **Avis de suspension à l'Employé**

En cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit permettre à l'employé concerné, d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical. Le membre du comité syndical est libéré et rémunéré au besoin, pour une période de deux (2) heures, afin de rencontrer l'employé concerné en dehors du site de l'Aéroport.

Une mesure disciplinaire écrite sera remise à l'employé, en présence d'un membre du comité syndical, avant son départ de l'établissement. Copie de la mesure est remise au Syndicat.

L'absence d'un membre du comité syndical des lieux de travail ne peut empêcher l'Employeur d'agir immédiatement.

### 29.04 **Avis au Syndicat**

L'Employeur informe le Président du syndicat de la *mesure disciplinaire* et remet une copie de l'avis disciplinaire au *Syndicat* lors de l'imposition.

### 29.05 **Assistance à la réunion et préavis**

Lorsque l'Employé est tenu d'assister à une réunion où doit être rendue une décision concernant une *mesure disciplinaire* le touchant, il a le droit d'être accompagné d'un représentant du *Syndicat*. L'Employé et le représentant syndical reçoivent un minimum de trois (3) *Jours* de préavis pour cette réunion ainsi que la nature de l'infraction qui lui est reproché.

### 29.06 **Élément de preuve**

L'Employeur ne produira comme élément de preuve, au cours de l'audition d'un grief concernant une *mesure disciplinaire*, aucun document extrait du dossier de l'Employé qui n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable ne dépassant pas quinze (15) *Jours*.

### 29.07 **Délai**

Tout document ou toute déclaration écrite concernant une *mesure disciplinaire* qui peut avoir été versée au dossier personnel de l'Employé doit être détruit au terme de la période d'un (1) an qui suit la date à laquelle la dernière *mesure disciplinaire* a été prise.

## ARTICLE 30 – RÉDUCTION D’EFFECTIF ET RÈGLES DE DÉPLACEMENT

### 30.01 Sécurité d’emploi

Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque *Employé* d’accepter un recyclage, l’*Employeur* fera tout ce qui est raisonnablement et économiquement possible pour que toute réduction de l’effectif soit réalisée au moyen de l’attrition.

### 30.02 Principe général

Avant de procéder à la réduction du nombre d’*Employés à temps plein et à temps partiel*, l’*Employeur* en avise le *Syndicat* et les parties examinent pendant une période maximum de trente (30) *Jours* les solutions de rechange à la réduction de l’effectif (y compris les départs par attrition) et l’appui à offrir aux *Employés* touchés, ainsi que l’application du présent article.

### 30.03 Préavis de cinquante (50) *Jours*

Si, une fois cette consultation terminée, l’*Employeur* réduit le nombre des *Employés*, chaque *Employé* concerné reçoit un préavis écrit de cinquante (50) *Jours*. Ce préavis décrit les raisons motivant la réduction de l’effectif et le nombre d’*Employés* touchés.

### 30.04 Déplacement

- a) Sous réserve de l’Annexe 1, l’*Employé* ayant reçu le préavis mentionné à l’article 30.03, peut déplacer un *Employé* ayant moins d’*Ancienneté* dans le *Groupe d’emploi* qu’il occupe (établi à l’Annexe 5) et selon les règles qui suivent;
- b) Un *Employé à temps partiel* peut déplacer un *Employé à temps plein* en fonction de son *Ancienneté* ;
- c) Aucun *Employé à temps plein* au sein de l’*Unité de négociation* n’est mis à pied au motif que ses *Fonctions* ont été confiées à plusieurs *Employés à temps partiel*.

### 30.05 Conditions préalables

- a) Pour se prévaloir de son droit de déplacement, l’*Employé* doit rencontrer les exigences de base du poste visé ou puisse en acquérir les compétences dans une période raisonnable et ne dépassant pas trois (3) mois, en tenant compte des dispositions de l’Annexe 1;

- b) L'*Employé* prévient l'*Employeur* par écrit dans les deux (2) *Semaines* du préavis, de la décision de déplacer un autre *Employé* conformément au paragraphe a) ci-dessus. La période d'avis de deux (2) *Semaines* est prolongée de façon pertinente dans le cas où l'*Employé* est en vacances. Si l'*Employé* néglige de donner un avis écrit de son intention de déplacer un autre *Employé* dans la période de deux (2) *Semaines*, l'*Employé* renonce à son droit de le déplacer.

#### 30.06 **Rencontre avec *Unifor***

Dans les dix (10) *Jours* de la réception du préavis, l'*Employeur* rencontre le *Syndicat* afin de discuter du processus de déplacement dans le but d'identifier l'*Employé* qui est déplacé et d'arriver à une entente quant à ce déplacement.

#### 30.07 **Défaut d'entente**

À défaut d'entente, l'*Employé* avec droit de déplacement, déplace selon la séquence suivante :

- a) Dans le même Groupe d'emploi et la même Classe (Annexe 5);
- b) dans le même Groupe d'emploi et dans la Classe (Annexe 5) inférieure la plus près.

#### 30.08 **Offre de l'*Employeur***

L'*Employeur* peut choisir d'offrir une retraite anticipée volontaire aux conditions qu'il détermine et une *Indemnité de départ* à tout *Employé*. Lorsque l'*Employeur* rencontre l'*Employé* pour le renseigner sur de telles possibilités, l'*Employé* peut demander d'être accompagné par un représentant du *Syndicat*.

#### 30.09 **Choix de l'*Employé***

L'*Employé* mis à pied pour une période indéterminée peut :

- a) accepter la *Mise à pied* et conserver le droit de rappel jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois ;
- ou
- b) accepter la *Mise à pied* et abandonner le droit de rappel s'il accepte l'*Indemnité de départ* ou l'offre de l'*Employeur* prévue à l'article 30.08.

#### 30.10 **Droit de rappel**

L'*Employé* avec droit de rappel bénéficie du droit de rappel pour une période de trois (3) ans, selon la procédure suivante :

- a) Par *Ancienneté* entre les *Employés* mis à pied et qui n'ont pas accepté une *Indemnité de départ* ;
- b) Pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans son groupe en autant qu'il rencontre les exigences de base du poste ou puisse en acquérir les compétences dans une période raisonnable ne dépassant pas trois (3) mois tel que décrit à l'Annexe 1 ;
- c) Pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans l'*Unité de négociation* et qui n'est pas comblé selon la procédure d'affichage du poste pour lequel l'*Employé* rencontre les exigences de base du poste visé ou peut en acquérir les compétences dans une période raisonnable ne dépassant pas trois (3) mois tel que décrit à l'Annexe 1 ;
- d) En priorité pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans ou à l'extérieur de l'*Unité de négociation* en autant qu'il rencontre les exigences de base du poste, avant que des candidats externes ne soient sélectionnés.

#### 30.11 **Temps de recherche d'emploi**

Durant la période de préavis, l'*Employeur* accorde à l'*Employé* mis à pied et n'ayant pas exercé son droit de déplacement dix (10) *Jours* payés aux fins de chercher un autre emploi.

### ARTICLE 31 – INDEMNITÉ DE DÉPART

#### 31.01 ***Indemnité de départ***

Désigne la somme qui est payable à l'*Employé à temps plein* et qui est calculée en fonction des taux de rémunération hebdomadaire du poste occupé de façon permanente.

#### 31.02 **Paiement de l'*Indemnité de départ***

L'*Indemnité de départ* comprend deux (2) *Semaines* de rémunération pour la première année complète de service effectuée après le 1<sup>er</sup> novembre 2000 et une *Semaine* pour chaque année additionnelle complète d'emploi ou au prorata pour une année incomplète jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) *Semaines*.

#### 31.03 **Époque du paiement de l'*Indemnité de départ***

L'*Indemnité de départ* est payable au départ à la retraite, lors de la *Mise à pied* définitive, le droit de rappel étant abandonné ou périmé, ou lors du décès et est calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire de l'*Employé* à sa dernière journée d'emploi.

## ARTICLE 32 – DESCRIPTION DE FONCTIONS ET CLASSIFICATION

### 32.01 Remise à l'Employé

Lors de l'embauche, le *Gestionnaire de 1<sup>er</sup> niveau* rencontre l'*Employé*, lui remet sa description de *Fonctions* et la lui explique.

À la demande de l'*Employé*, le *Gestionnaire de 1<sup>er</sup> niveau* lui remet sa description de *Fonctions* et la lui explique, si nécessaire.

Les employés concernés et le Syndicat sont informés de chaque modification aux descriptions d'emplois.

### 32.02 Comité conjoint

Il s'agit d'un comité conjoint formé de trois (3) représentants de chacune des parties qui veille à la mise à jour et à l'application du plan de classification en vigueur. Le comité se réunit au besoin.

Le comité est chargé d'évaluer les nouveaux emplois créés au sein de l'*Unité* et de réévaluer ceux existants, suite à des modifications dans les exigences, tâches, responsabilités, etc.

Il reçoit, analyse et évalue les demandes de révision des *Employés* et détermine leur classification, dans un délai de six (6) mois suivant la réception de celle-ci.

### 32.03 Comité de révision

À défaut d'entente entre les parties du comité conjoint ou suite à la demande de révision d'un *Employé*, la révision est effectuée par un spécialiste neutre désigné par les parties et en présence d'un (1) représentant des parties. Les frais sont assumés par chacune des parties.

### 32.04 Défaut d'entente

À défaut d'entente entre les parties, le comité de révision se rencontre afin de désigner une tierce personne qui rendra une décision sans appel. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'une tierce personne, l'une ou l'autre des parties peut référer le dossier à l'arbitrage.

### 32.05 Protection salariale

Aucun *Employé* ne doit subir de baisse salariale suite à une reclassification de son poste, son salaire étant gelé jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle classification atteigne son niveau salarial.

Les *Employés* dont le salaire est protégé reçoivent annuellement un montant forfaitaire équivalant aux augmentations statutaires sous forme de montant forfaitaire réparti sur

les vingt-six (26) périodes de paie jusqu'à ce que leur salaire atteigne l'échelon supérieur de leur classe. Ce montant est inclus dans le calcul du salaire pour fins de retraite.

### 32.06 **Modification au plan de classification**

Le comité conjoint suggère les modifications au plan de classification sujettes à l'approbation des parties.

---

## CHAPITRE VII – CONGÉS

---

### ARTICLE 33 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

#### 33.01 **Information**

L'*Employé* est informé à tous les mois du solde de ses crédits de *Congés annuels payés*, *maladie* et *Congés compensatoires*.

#### 33.02 **Non-cumul**

L'*Employé* ne bénéficie pas de deux (2) genres de *Congés payés* à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de *Congé* à l'égard de la même période, sous réserve des dispositions particulières du *Congé de maladie* et des *Congés compensatoires*.

#### 33.03 **Cessation d'emploi**

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès—l'*Employeur* recouvre sur les sommes d'argent dues à l'*Employé* un montant équivalant aux *Congés non-acquis* pris par l'*Employé*, calculé selon le taux de rémunération de l'*Employé* à la date de sa cessation d'emploi.

#### 33.04 **Effet de la convention collective**

L'*Employé* conserve le nombre de *Jours de Congés payés* et *Congés compensatoires* accumulés mais non-utilisés au moment de la signature de la convention.

#### 33.05 **Interdiction de *Congé payé***

L'*Employé* n'a droit à aucun *Congé annuel payé*, *Congé payé* ou *Congé de maladie* pendant les périodes où il est en *Congé non payé* ou suspendu.

### 33.06 **Date de retour au travail**

L'*Employé* qui ne se présente pas au travail dans le délai prévu à l'article 22.06 e) est réputé avoir démissionné.

## ARTICLE 34 – CONGÉS ANNUELS

### 34.01 **Disposition exclue**

Le présent article s'applique uniquement à l'*Employé à temps plein* et à l'*Employé à temps partiel* mais ne s'applique pas aux *Saisonniers d'hiver*, aux *Employés saisonniers* et aux *Employés temporaires*.

### 34.02 **Régime d'anticipation**

L'*Employé* a droit aux *Congés annuels payés* dans la mesure des crédits acquis, mais l'*Employé* qui justifie de six (6) mois de service peut bénéficier de *Congés annuels anticipés* équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de *Congé*.

### 34.03 **Calcul**

La durée du *Service continu* au 31 mars de l'*Année de référence* détermine le crédit de *Congés annuels payés* accumulés pendant l'*Année de référence*. Au 1<sup>er</sup> avril, l'*Employeur* détermine conformément au TABLEAU I les crédits de *Congés annuels payés* de chaque *Employé*.

### 34.04 **Rémunération pendant les *Congés***

L'*Employé* en *Congé* annuel reçoit sa rémunération habituelle. L'*Employé à temps partiel* en *Congé* annuel reçoit un pourcentage du *Salaires gagnés* pendant l'*Année de référence* conformément au TABLEAU I.

**Service continu** désigne la durée ininterrompue de service à l'emploi de *Aéroport de Québec inc.* Le *Service continu* acquis au sein de la Fonction publique du Canada par certains *Employés* travaillant à l'Aéroport international Jean-Lesage au 31 octobre 2000 est reconnu par *Aéroport de Québec Inc.* et est indiqué à l'Annexe 3-B. Cet annexe sert donc au cumul des *Congés annuels* pour tous les *Employés*.

L'*Employé* qui touche au moins dix (10) *Jours* de rémunération pendant un mois acquiert des crédits de *Congé* annuel à raison de la :

**TABLEAU I**

Durée de *Service continu* au 31 mars de l'*Année de référence* et crédit de *Congés annuels*

- a) 1 *Jour* et 1/4 jusqu'au mois où survient son 5<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (6 % pour les *Employés à temps partiel*);
- b) 1 *Jour* et 2/3 à partir du mois où survient son 5<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (8 % pour les *Employés à temps partiel*);
- c) 2 *Jours* et 1/12 à partir du mois où survient son 12<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (10 % pour les *Employés à temps partiel*);
- d) 2 *Jours* et 1/2 à partir du mois où survient son 20<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (12 % pour les *Employés à temps partiel*).

34.05 **Période de prise des *Congés annuels***

Les crédits de *Congés annuels* payés ne sont pas cumulatifs et doivent être pris dans l'*Année de Congés annuels*. Ils ne peuvent être reportés à l'année suivante sauf s'ils le sont en vertu de l'article 34.18.

34.06 **Choix des *Congés annuels***

La préférence des *Employés* pour les *Congés annuels* pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 mars est soumise à l'*Employeur* au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

La préférence des *Employés* pour les *Congés annuels* pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mai est soumise à l'*Employeur* au plus tard le 15 janvier.

34.07 **Attribution des *Congés annuels***

Le choix des *Congés annuels* est déterminé et attribué par l'*Employeur* selon l'ordre des critères suivants : les besoins du service, l'*Ancienneté* et le choix des *Employés*.

34.08 **Répartition des *Congés annuels***

Sous réserve de l'article 34.06 et 34.07, les *Congés annuels* seront répartis en suivant l'ordre et les priorités suivants :

- a) les *Employés* tentent d'abord de s'entendre entre eux;

- b) si aucune entente n'est possible, chaque *Employé*, par ordre d'*Ancienneté* selon l'Annexe 3-A, choisira un maximum de trois *Semaines* consécutives de *Congés* pendant la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 août, et un nombre non-limité de *Congés* à toute autre période de l'année, sous réserve des dispositions de l'article 34.19;
- c) après que les autres *Employés* occupant les mêmes *Fonctions* auront effectué leur premier choix, un deuxième choix sera fait dans le même ordre et ainsi de suite jusqu'à répartition complète.

#### 34.09 **Réponse de l'Employeur**

L'*Employeur* confirme à l'*Employé* selon les modalités suivantes :

- a) La confirmation du choix des *Congés* annuels, à être pris entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mars, doit être communiquée au plus tard le 5 mai, à l'*Employé*;
- b) Pour toute demande de *Congé* annuel faite après le 5 mai pour la période précitée en a), l'*Employeur* doit répondre dans un délai de quinze (15) *Jours* suivant la présentation de la demande;
- c) La confirmation du choix des *Congés* annuels, à être pris entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mai, doit être communiquée au plus tard le 1<sup>er</sup> février, à l'*Employé*;
- d) Pour toute demande de *Congé* annuel faite après le 1<sup>er</sup> février pour la période précitée en c), l'*Employeur* doit répondre dans un délai de quinze (15) *Jours* suivant la présentation de la demande;
- e) L'*Employeur* doit répondre, à toute demande de modification de *Congé* annuel, dans un délai de quinze (15) *Jours* suivant la présentation de la demande;
- f) En cas de refus, de modification ou d'annulation du *Congé*, l'*Employeur* doit, sur demande écrite de l'*Employé*, en donner la raison par écrit.

#### 34.10 **Absence durant l'Année de référence**

L'*Employé* en *Congé* sans solde pour une période excédant treize (13) *Semaines* durant l'*Année de référence* reçoit, durant ses *Congés* annuels, une rémunération établie selon le *Salaire gagné* durant l'*Année de référence*.

#### 34.11 **Report exceptionnel des Congés annuels**

L'*Employé* qui, pendant plus de six (6) mois, est en *Congé* de maladie ou absent à cause d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, peut reporter à l'année suivante la totalité des crédits de *Congés* annuels auxquels il a droit et qui ont été accumulés pendant la période d'absence.

#### 34.12 **Interruption des *Congés* annuels**

Si au cours de ses *Congés* annuels, l'*Employé* se voit accorder un *Congé* autorisé, celui-ci peut reporter les *Jours* de *Congés* annuels non-utilisés à une date ultérieure, déterminée de concert avec son supérieur immédiat.

#### 34.13 **Absence durant un accident de travail**

Le temps passé en absence à cause d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail fait partie du calcul de la rémunération durant l'*Année de référence*.

#### 34.14 **Absence durant l'*Année de Congés annuels***

L'*Employé* qui est absent pour cause d'accident de travail ou de maladie pour une période excédant treize (13) *Semaines* durant l'*Année de Congés annuels* peut avoir droit à une prolongation de six (6) mois, afin de prendre les *Jours* de *Congés* annuels auxquels il est admissible.

#### 34.15 **Rappel au travail pendant un *Congé* annuel**

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

#### 34.16 **Annulation d'un *Congé* annuel**

Lorsque l'*Employeur* annule ou déplace la période de *Congé* annuel précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'*Employé* la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faites par l'*Employé* pour lui-même et pour sa *Famille* immédiate (*Conjoint*, enfants), à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'*Employeur*. L'*Employé* doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'*Employeur*.

### 34.17 **Motifs d'annulation**

Le *Congé* annuel approuvé ne peut être annulé ou déplacé qu'en cas d'urgence imputable à des circonstances imprévisibles. L'*Employé* reçoit une explication des circonstances nécessitant telle action.

### 34.18 **Report des *Congés* annuels**

Certaines situations exceptionnelles peuvent entraîner l'impossibilité pour un *Employé* de prendre en totalité ses crédits de *Congés* annuels payés ou un *Employé* peut, en prévision de la réalisation d'un projet personnel, vouloir reporter des crédits de *Congés* annuels payés. L'*Employé* peut reporter à l'année suivante un maximum de *Jours* équivalent à 50 % de ses crédits de l'année suivante s'il est dans l'impossibilité de prendre des *Congés* annuels payés à un autre moment dans l'*Année de Congés annuels*.

### 34.19 ***Employés* au déneigement**

Les *Employés à temps plein* affectés au déneigement peuvent prendre un maximum de cinq (5) *Jours* consécutifs de crédits de *Congés* annuels pendant la *Période hivernale* à la condition qu'ils en avisent la direction au moins quinze (15) *Jours* à l'avance. Un seul *Employé* à la fois peut bénéficier de ce *Congé*.

### 34.20 **Cessation d'emploi**

Lors d'une cessation d'emploi, les crédits de *Congés* annuels à payer ou à rembourser, selon le cas, correspondent aux heures de *Congés* annuels accumulés et non-utilisés. Si l'*Employé* a utilisé des crédits de *Congés* annuels non acquis, il devra en rembourser le montant.

### 34.21 **Transfert des soldes**

Si, à la fin de l'année de *Congés* annuels, un *Employé* possède un solde de ses *Congés* annuels, le solde sera reporté à l'année suivante et ce, dans son intégralité.

## **ARTICLE 35 – CONGÉS PAYÉS**

### 35.01 **Cas particuliers**

L'*Employeur* accorde le *Congé* payé suivant à un *Employé* qui est :

- a) Partie à un arbitrage de griefs en vertu de la convention, lors de l'audition ;

- b) Témoin à un arbitrage de grief en vertu de la convention, le temps requis pour se présenter, rendre son témoignage et retourner à son poste ;
- c) Représentant autorisé du *Syndicat* et du plaignant lors de l'audition d'un grief, lors de l'audition ;
- d) Partie ou témoin devant un tribunal qui entend une affaire relative à un accident de travail à l'Aéroport, lors de l'audition.

### 35.02 **Congés pour fins de négociation**

L'*Employeur* accorde quatre-cent-vingt-cinq (425) heures totales de *Congés payés* pour les *Employés* désignés par le *Syndicat* pour fins de préparation et de négociation de la convention.

### 35.03 **Jours fériés**

Les *Jours fériés* suivants sont des *Jours fériés* désignés payés pour les *Employés* :

- Jour de l'An;
- 2 janvier;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête des Patriotes;
- Jour de la Fête Nationale;
- Jour de la Confédération;
- Fête du Travail;
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- L'Action de Grâce;
- Jour de Noël;
- Le 26 décembre.

Lorsqu'un de ces *Jours fériés* coïncide avec le *Jour de repos* d'un *Employé*, le *Jour férié* est reporté au premier *Jour* de travail à l'horaire de l'*Employé* qui suit son *Jour de repos*. Lorsqu'un *Jour* qui est un *Jour férié* désigné est reporté de cette façon à un *Jour* où l'*Employé* est en *Congé payé*, il est compté comme un *Jour férié* et non comme un *Jour de Congé*.

Au 1<sup>er</sup> février de chaque année, l'*Employeur* détermine le jour de repos des *Jours fériés* de l'année à venir pour les *Employés* dont l'horaire normal de travail est du lundi au vendredi.

Si le gouvernement fédéral ajoute un jour férié à la liste énumérée à l'article 166 et, en tenant compte des modifications faites en vertu de l'article 195, du Code canadien du travail, il sera automatiquement ajouté à la liste et le calcul des heures payables sera aussi ajusté.

35.04 **Païement des *Jours fériés***

L'*Employé* absent du travail avec rémunération par l'employeur les *Jours* précédant ou suivant un *Jour férié* a droit à la rémunération de ce *Jour férié*.

35.05 **a) Rémunération des *Jours fériés***

L'*Employé* qui bénéficie d'un *Jour férié* reçoit sa rémunération habituelle en fonction de son horaire de travail prévu à l'article 16.

**b) Banque et rémunération des *Jours fériés***

- (i) Les *Jours fériés* désignés payés d'un exercice financier sont prévus pour toute l'année et des crédits de « Jour de *Congé* compensatoire » établis selon la moyenne journalière en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévu à l'article 16. Chaque exercice financier est réputé comprendre douze (12) *Jours fériés* désignés payés, en vertu de l'article 35.03.
- (ii) Au début de la période hivernale, l'*Employé* temps plein se voit créditer une banque qui correspond au nombre de *Congés fériés* applicables selon l'horaire de l'*Employé* pendant cette période.
- (ii) Les *Congés fériés* de remplacement des *Employés* à temps plein peuvent être utilisés à compter du 1<sup>er</sup> octobre et au cours de l'année suivante.
- (iii) En dehors de la période hivernale, à la suite de chaque *Jours fériés*, l'*Employé* temps plein travaillant sur une rotation de 24 heures se voit créditer de 7,5 à 12 heures selon l'horaire de travail de l'*Employé* des *Congés fériés* dans sa banque de remplacement.
- (iv) Au 30 septembre, l'*Employé* touche en espèces les *Jours de Congé férié* non utilisés à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération journalier.

35.06 **Rémunération des *Jours fériés* des *Employés* à temps partiel**

L'*Employé* à temps partiel n'est pas rémunéré pour les *Jours* désignés comme *Jour férié*, mais reçoit plutôt une indemnité de 4,25 % sur son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

35.07 **Rémunération des *Jours fériés* travaillés**

L'*Employé* qui travaille un *Jour férié* est rémunéré à taux et demi pour chaque heure travaillée, sauf pour les *Employés* qui bénéficient d'une banque de *Congés fériés*.

### 35.08 **Congés sociaux**

#### **Mariage ou union civile :**

De l'*Employé* : l'équivalent d'une *Semaine* normale de travail rémunérée pour l'*Employé* qui a plus d'un an de *Service continu*.

#### **Naissance ou adoption d'un enfant :**

Deux (2) *Jours* ouvrables pour l'*Employé* si le *Jour* coïncide avec la naissance ou l'adoption. Le *Congé* de naissance peut être divisé en deux (2) périodes égales pour le *Jour* de la naissance et le *Jour* de la sortie de l'hôpital.

#### **Décès :**

- a) du *Conjoint*, de l'enfant : Cinq (5) *Jours* ouvrables rémunérés;
- b) du père, de la mère, de leur conjoint, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère, ou d'un parent demeurant en permanence chez l'*Employé* : Quatre (4) *Jours* consécutifs entre le décès et les funérailles. Un de ces *Jours* peut être reporté le *Jour* de la crémation ;
- c) de la belle-sœur, du beau-frère, de la bru, du gendre, du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils, de la petite-fille de l'*Employé* : Deux (2) *Jours* entre le décès et les funérailles inclusivement;
- d) déplacements de plus de trois cents (300) kilomètres à l'aller seulement : Un maximum de deux (2) *Jours* de *Congés* payés précédant et suivant le *Congé* occasionné par le décès pour les fins de déplacement.
- e) Deux (2) jours de *Congés* payés, soit le jour précédant et le jour suivant le *congé* occasionné par le décès, pour agir à titre d'exécuteur testamentaire. L'employé doit fournir une pièce justifiant qu'il agit à titre d'exécuteur testamentaire.

#### **Congé de juré :**

Tout *Employé* qui, selon les prescriptions de la Loi, sert de juré ou qui est demandé à agir comme juré, même s'il n'est pas choisi, peut s'absenter du travail pour les journées où il doit ainsi agir et reçoit, pour chacune de ces journées où il agit comme juré ou se présente à la Cour pour ces fins et durant lesquelles il aurait travaillé selon son horaire régulier de travail, un montant égal à la différence entre son taux régulier et ses honoraires de juré.

L'*Employé* doit remettre à l'*Employeur* la preuve de son service comme juré ainsi que les preuves justificatives confirmant les honoraires de juré reçus.

### 35.09 **Nombre de *Congés* pour obligations familiales**

L'*Employé à temps plein* reçoit le nombre total de *Congés* payés pour obligations familiales qui est égal au nombre d'heures hebdomadaires applicables à chaque groupe d'*Employé* tel que prévu à l'article 16, pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.

L'*Employé à temps partiel* reçoit 22,5 heures de *Congés* payés pour obligations familiales pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.

### 35.10 **Circonstances de la prise de *Congés* pour obligations familiales**

L'*Employeur* accorde un *Congé* pour obligations familiales dans les circonstances suivantes :

- a) d'une durée maximale d'une journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la *Famille* qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le *Gestionnaire de 1<sup>er</sup> niveau* a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la *Famille* de l'*Employé* et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa *Famille*;
- d) tout *Congé* accordé en vertu du présent article est réputé être d'une durée minimum de deux (2) heures.
- e) Pour demeurer à la maison avec son enfant lors de la fermeture d'école ou du service de garde.

### 35.11 **Perfectionnement professionnel**

- a) Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'*Employeur*, est susceptible de favoriser le développement professionnel de l'*Employé* et la réalisation des objectifs de l'*Employeur*. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :
  - (i) un cours offert par l'*Employeur*;
  - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu; ou

- (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'*Employé*.
- b) Sur demande écrite de l'*Employé* et avec l'approbation de l'*Employeur*, le *Congé* de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa a) ci-dessus. L'*Employé* ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la convention collective concernant les *Heures supplémentaires* et le temps de déplacement pendant la période de *Congé* de perfectionnement professionnel visé par la présente clause.
- c) Les *Employés* en *Congé* de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'*Employeur* juge justifiées.
- d) Si à la demande de l'*Employeur*, l'*Employé* est obligé de suivre une formation, l'*Employeur* cédulera cette formation à une date convenant également à l'*Employeur* et à l'*Employé*.

Si l'*Employeur* exige que l'*Employé* suive un cours un *Jour de repos*, l'*Employé* sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux des *Heures supplémentaires* applicable.

L'*Employeur* affichera le plus tôt possible, les dates des formations pour les *Employés*.

## ARTICLE 36 – CONGÉS NON PAYÉS

### 36.01 **Congé syndical**

L'*Employeur* accorde, sous réserve d'un préavis raisonnable et des nécessités du service, les *Congés* non payés suivants :

- a) À un nombre raisonnable d'*Employés* pour leur permettre d'assister aux réunions du *Syndicat* ainsi qu'au Congrès d'*Unifor*, du Congrès du travail du Canada, et du Conseil régional de la FTQ et de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec. De tels *Congés* sont accordés jusqu'à un maximum de vingt (20) *Jours* par année civile pour l'ensemble des *Employés*;
- b) À un nombre raisonnable d'*Employés* représentant du *Syndicat*, pour suivre un cours de formation se rattachant aux *Fonctions* d'un représentant;
- c) À un *Employé* requis de travailler ou d'exercer une fonction pour le compte d'*Unifor*.

### 36.02 **Congé de perfectionnement**

Sous réserve d'un préavis raisonnable et des nécessités du service, l'*Employeur* peut accorder un *Congé* de perfectionnement non payé à tout *Employé* pour des périodes d'au plus un an et qui peut être prolongé d'un commun accord afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y poursuivre des études additionnelles ou spéciales dans un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations actuelles, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'*Employeur* exige ou qu'il prévoit fournir.

### 36.03 **Crédit d'Ancienneté**

Pour les seules fins de l'article 36.02, le temps passé en *Congé* non payé compte dans l'*Ancienneté* de l'*Employé*. L'*Employé* qui retourne dans l'*Unité de négociation* après une période de *Congé* non payé accordé en vertu de cet article voit compter dans son *Ancienneté* la période de temps passée en *Congé*. Cet *Employé* prend le même poste de travail qu'à son départ et il est rémunéré au taux en vigueur au moment de son retour et reçoit les augmentations d'échelon auxquelles il aurait eu droit.

### 36.04 **Demande de Congé non payé**

Toute demande de *Congé* non payé est soumise pour approbation au *Gestionnaire de 1<sup>er</sup> niveau* et au Service des ressources humaines et ce, au moins trente (30) *Jours* précédant la date du début du *Congé*, laquelle demande peut être refusée pour des raisons liées aux exigences du service.

L'*Employeur* doit répondre à toute demande de *Congé* non payé faite pour la période précitée, dans un délai de quinze (15) *Jours* de la présentation de la demande.

### 36.05 **Durée du Congé non payé**

Un *Congé* non payé ne peut excéder une durée maximale de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

### 36.06 **Congé non payé de moins de trois (3) mois**

L'*Employé* qui obtient un *Congé* non payé en vertu du présent article, d'une durée inférieure à trois (3) mois, se voit reconnaître ce *Congé* dans l'établissement des *Congés* annuels payés.

### 36.07 **Congé non payé de plus de trois (3) mois**

Un *Congé* non payé dépassant trois (3) mois ne compte pas pour le calcul des droits au *Congé* annuel, de l'*Indemnité de départ*, et aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### 36.08 **Congé de soignant**

Dans l'éventualité où l'*Employé* est admissible au *Congé* de compassion prévu dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, il est libéré sans solde pour la période prévue.

### 36.09 **Avantages sociaux**

Pendant tout *Congé* non payé, la couverture de tous les régimes d'assurance collective (sauf l'invalidité de longue durée) et du fonds de pension est maintenue dans la mesure où l'*Employé* défraie 100 % de la prime applicable et des coûts pour le Fonds de pension.

### 36.10 **Frais de scolarité**

Sous réserve de l'approbation préalable de l'*Employeur* et après avoir terminé le cours avec succès, les frais de scolarité versés à un établissement d'enseignement reconnu sont remboursés aux *Employés* pour les cours :

- a) qui sont directement rattachés au travail de l'*Employé*; ou
- b) qui répondent aux exigences organisationnelles.

### 36.11 **Charge au sein du Syndicat**

L'*Employé* qui est élu ou nommé à une charge à temps plein au sein du *Syndicat*, a droit à un *Congé* non payé pour la durée d'un ou plusieurs mandats.

Pendant le *Congé* susmentionné, l'*Employé* continue de cotiser et d'accumuler les droits à pension et aux avantages sociaux assurés comme s'il était au travail. L'*Employé* assumera aussi la cotisation normale de l'*Employeur* à ces régimes d'avantages sociaux pour la durée du *Congé*.

L'*Employé* qui retourne au travail chez l'*Employeur* après la période de *Congé* non payé accordée en vertu de la présente clause reçoit les crédits d'*Ancienneté* pour la période passée en *Congé*. Cet *Employé* a le droit d'être réintégré à un poste de la même classe ou, si cela est réalisable, à son propre poste. Dans de telles circonstances, le processus normal d'affichage des emplois ne s'appliquera pas.

### 36.12 **Congé d'examen payé**

L'*Employé* dont les frais de scolarité pour un cours ont été remboursés par l'*Employeur* en application de l'article 36.10, bénéficie d'un *Congé* payé, de la durée de l'examen et, incluant le temps pour s'y rendre, pour se présenter à un examen qui a lieu durant les heures normales de travail.

## **ARTICLE 37 – CONGÉ DE MATERNITÉ**

### **37.01 Principe général**

L'*Employée* enceinte reçoit, sur demande, un *Congé* de maternité non payé pour une période maximale de cinquante-deux (52) *Semaines* que l'*Employée* peut répartir à son gré avant ou après la date de son accouchement.

### **37.02 Préavis écrit**

L'*Employée* donne à l'*Employeur* un préavis écrit d'au moins quatre (4) *Semaines*, à moins de raisons valables justifiant un préavis plus court, des dates prévues de son départ et de son retour et fournit un certificat attestant la date prévue de l'accouchement.

### **37.03 Naissance prématurée ou complications post-natales**

Néanmoins, si le nouveau-né de l'*Employée* est prématuré ou si, à sa naissance par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie à l'article 37.02, la période de *Congé* de maternité non payé qui est définie peut être prolongée au-delà de la date prévue pour le retour au travail, d'une période égale à la durée de l'hospitalisation.

### **37.04 Reprise du *Congé* après interruption**

Dans le cas décrit à l'article 37.03, lorsque l'*Employée* a commencé son *Congé* de maternité non payé puis retourne au travail durant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né, elle peut reprendre son *Congé* de maternité non payé à la fin de l'hospitalisation et demeurer en *Congé* de maternité non payé pour la durée prévue à l'article 37.03.

### **37.05 Utilisation d'autres *Congés***

L'*Employée* dont le *Congé* de maternité non payé n'est pas encore commencé peut choisir :

- a) d'utiliser les crédits de *Congés* annuels et de *Congés compensatoires* qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- b) d'utiliser ses crédits de *Congés* de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait aux *Congés* de maladie comprenant toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

### 37.06 **Obligation de retour au travail**

L'*Employée* qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'*Employeur* la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et reçoit de telles prestations, recevra une indemnité liée au *Congé* de maternité conformément à l'article 37.08.

### 37.07 **Entente avec l'*Employeur***

L'*Employée* qui bénéficie des dispositions de l'article 37.08 signe une entente avec l'*Employeur* dans laquelle elle s'engage :

- a) à retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un *Congé* payé;
- b) à retourner au travail à la date à laquelle son *Congé* de maternité prend fin, à moins que l'*Employeur* ne consente à ce que cette date soit modifiée;
- c) devoir à l'*Employeur* le montant total reçu à titre d'indemnités liées au *Congé* de maternité si elle ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du présent article, pour des motifs autres que le décès ou la *Mise à pied*.

### 37.08 **Calcul des indemnités**

Lorsqu'elle y est éligible en vertu de l'article 37.06, l'*Employée* en *Congé* de maternité non payé reçoit l'indemnité suivante liée au *Congé* de maternité :

- Pendant un maximum de dix-huit (18) *Semaines*, un paiement équivalent à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'*Employée* a droit et 95 % de sa rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'*Employée* aurait eu droit si elle n'avait pas gagné des sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

### 37.09 **Augmentation d'échelon**

La rémunération hebdomadaire de l'*Employée* comprend, à partir de son entrée en vigueur, toute augmentation d'échelon à laquelle elle a droit.

### 37.10 **Calcul du *Service continu***

Le *Congé* accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée du *Service continu*.

**37.11 Effet sur les Congés annuels payés et les Congés de maladie**

Il n'est pas tenu compte de l'absence pendant le *Congé* de maternité non payé dans le calcul des *Congés* annuels payés et des *Congés* de maladie, l'*Employée* étant réputée être au travail.

**37.12 Préavis de retour au travail**

Au moins quatre (4) *Semaines* avant l'expiration du *Congé* de maternité, l'*Employée* informe l'*Employeur* par écrit de son intention de se présenter au travail ou d'obtenir un *Congé* parental non payé. Dans le cas où le poste de l'*Employée* concernée n'a pas été remplacé, ce délai peut être ramené à deux (2) *Semaines*.

**37.13 Demande de prolongation**

Si elle demande un *Congé* parental non payé, elle devra indiquer la date prévue de son retour au travail.

**37.14 Réintégration dans le poste**

À l'expiration du *Congé* de maternité non payé, l'*Employeur* réintègre l'*Employée* dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'*Employée* est mutée selon les dispositions prévues à la présente convention collective.

**37.15 Avantages pendant le Congé de maternité**

L'*Employeur* assure à l'*Employée*, durant son *Congé* de maternité non payé, les mêmes avantages (Assurances collectives et Régime de retraite) dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et à la condition que l'*Employée* fasse connaître son désir et s'engage à payer sa quote-part tel qu'à l'habitude.

**37.16 Rendez-vous médical**

Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus une demi-journée sera accordée à une *Employée* enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

**37.17 Absences régulières**

Lorsque l'*Employée* doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de *Congés* maladie.

## **ARTICLE 38 – CONGÉ DE PATERNITÉ**

### **38.01 Durée du *Congé***

L'*Employé* peut demander un *Congé* de paternité non payé au moins quatre (4) *Semaines* avant la date prévue du *Congé* à moins d'une raison valable empêchant cet avis d'être donné et, bénéficie d'un *Congé* de paternité non payé pour une période d'une durée maximale de cinq (5) *Semaines* commençant à ou après la date de naissance de son enfant et se terminant au plus tard cinquante-deux (52) *Semaines* après la date de la naissance.

### **38.02 Droits de l'*Employeur***

L'*Employeur* peut :

- a) reporter à plus tard, le début du *Congé* de paternité non payé à la demande de l'*Employé* ;
- b) demander à l'*Employé* de présenter le certificat de naissance de l'enfant.

### **38.03 Augmentation d'échelon**

La rémunération hebdomadaire de l'*Employé* comprend, à partir de son entrée en vigueur, toute augmentation d'échelon à laquelle il a droit.

### **38.04 Calcul du *Service continu***

Le *Congé* accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée du *Service continu*.

### **38.05 Effet sur les *Congés annuels payés* et les *Congés de maladie***

Il n'est pas tenu compte de l'absence pendant le *Congé* de paternité non payé dans le calcul des *Congés annuels payés* et des *Congés de maladie*, l'*Employé* étant réputé être au travail.

### **38.06 Réintégration dans le poste**

À l'expiration du *Congé* de paternité non payé, l'*Employeur* réintègre l'*Employé* dans le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'*Employé* est muté selon les dispositions prévues à la présente convention collective.

### **38.07 Avantages pendant le *Congé* de paternité**

L'*Employeur* assure à l'*Employé*, durant son *Congé* de paternité non payé, les mêmes avantages (Assurances collectives et Régime de retraite) dont il aurait bénéficié s'il était

demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et à la condition que l'*Employé* fasse connaître son désir et s'engage à payer sa quote-part tel qu'à l'habitude.

### 38.08 **Obligation de retour au travail**

L'*Employé* qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois de la dernière journée du *Congé* et qui fournit à l'*Employeur* la preuve qu'il a présenté une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et reçoit de telles prestations, recevra une indemnité liée au *Congé* de paternité à l'article 39.10.

### 38.09 **Entente avec l'*Employeur***

L'*Employé* qui bénéficie des dispositions de l'article 39.10 signe une entente avec l'*Employeur* dans laquelle il s'engage :

- a) à retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un *Congé* payé;
- b) à retourner au travail à la date à laquelle son *Congé* de paternité prend fin, à moins que l'*Employeur* ne consente à ce que cette date soit modifiée;
- c) devoir à l'*Employeur* le montant total reçu à titre d'indemnités liées au *Congé* de paternité s'il ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du présent article, pour des motifs autres que le décès ou la *Mise à pied*.

### 38.10 **Calcul des indemnités**

Lorsque l'*Employé* est éligible en vertu de l'article 38.08, l'*Employé* en *Congé* de paternité non payé reçoit l'indemnité suivante liée au *Congé* de paternité :

Pendant un maximum de cinq (5) *Semaines*, un paiement équivalent à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'*Employé* a droit et 95 % de sa rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'*Employé* aurait eu droit s'il n'avait pas gagné des sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

## **ARTICLE 39 – CONGÉ D'ADOPTION**

### 39.01 ***Congé* d'adoption non payé**

L'*Employé* qui le demande bénéficie d'un *Congé* d'adoption non payé pour une période maximale de cinquante-deux (52) *Semaines* commençant à ou après la date de

l'acceptation de la garde de l'enfant et se terminant au plus tard cinquante-deux (52) *Semaines* après l'arrivée de l'enfant chez l'*Employé*.

39.02 **Avis à l'*Employeur***

L'*Employeur* est informé au moins quatre (4) *Semaines* à l'avance de la date de départ et de la durée du *Congé*. L'*Employé* fournit une preuve d'adoption à la demande de l'*Employeur*.

39.03 **Couple d'*Employés***

Les *Congés* que prennent un couple d'*Employés* à l'occasion de l'adoption de leur enfant, ne doivent pas dépasser un total de cinquante-deux (52) *Semaines* pour les deux (2) *Employés* ensemble.

39.04 **Préavis écrit de fin prématurée**

L'*Employé* qui veut mettre fin à son *Congé* non payé accordé selon les dispositions du présent article avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) *Jours* avant son retour.

39.05 **Obligation de retour au travail**

L'*Employé* qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'*Employeur* la preuve qu'il a présenté une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et reçoit de telles prestations, recevra une indemnité liée au *Congé* d'adoption conformément à l'article 39.07.

39.06 **Entente avec l'*Employeur***

L'*Employé* qui bénéficie des dispositions de l'article 39.07 signe une entente avec l'*Employeur* dans laquelle il s'engage :

- a) à retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un *Congé* payé ;
- b) à retourner au travail à la date à laquelle son *Congé* d'adoption prend fin, à moins que l'*Employeur* ne consente à ce que cette date soit modifiée ;
- c) devoir à l'*Employeur* le montant total reçu à titre d'indemnités liées au *Congé* d'adoption s'il ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du présent article, pour des motifs autres que le décès ou la *Mise à pied*.

### 39.07 **Calcul des indemnités**

Lorsque l'*Employé* est éligible en vertu de l'article 39.05, l'*Employé* en *Congé* d'adoption non payé, reçoit l'indemnité suivante liée au *Congé* d'adoption :

- Pendant un maximum de trente-sept (37) *Semaines*, un paiement équivalent à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'*Employé* a droit et 95% de sa rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'*Employé* aurait eu droit s'il n'avait pas gagné des sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

### 39.08 **Augmentation d'échelon**

La rémunération hebdomadaire de l'*Employé* comprend, à partir de son entrée en vigueur, toute augmentation d'échelon à laquelle il a droit.

### 39.09 **Calcul du Service continu**

Le *Congé* accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée du *Service continu*.

### 39.10 **Effet sur les Congés annuels payés et les Congés de maladie**

Il n'est pas tenu compte de l'absence pendant le *Congé* d'adoption non payé dans le calcul des *Congés* annuels payés et des *Congés* de maladie, l'*Employé* étant réputé être au travail.

### 39.11 **Préavis de retour au travail**

Au moins quatre (4) *Semaines* avant l'expiration du *Congé* d'adoption, l'*Employé* informe l'*Employeur* par écrit de son intention de se présenter au travail ou d'obtenir un *Congé* parental non payé. Dans le cas où le poste de l'*Employé* concerné n'a pas été remplacé, ce délai peut être ramené à deux (2) *Semaines*.

### 39.12 **Demande de prolongation**

S'il demande un *Congé* parental non payé, il devra indiquer la date prévue de son retour au travail.

### 39.13 **Réintégration dans le poste**

À l'expiration du *Congé* d'adoption non payé, l'*Employeur* réintègre l'*Employé* dans le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'*Employé* est muté selon les dispositions prévues à la présente convention collective.

#### 39.14 **Avantages pendant le *Congé d'adoption***

L'*Employeur* assure à l'*Employé*, durant son *Congé d'adoption* non payé, les mêmes avantages (Assurances collectives et Régime de retraite) dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et à la condition que l'*Employé* fasse connaître son désir et s'engage à payer sa quote-part tel qu'à l'habitude.

### **ARTICLE 40 – CONGÉ PARENTAL**

#### 40.01 **Durée du *Congé***

L'*Employé* peut demander un *Congé parental* non payé au moins quatre (4) *Semaines* avant la date prévue du *Congé* à moins d'une raison valable empêchant cet avis d'être donné et, sous réserve de l'article 40.03, bénéficie d'un *Congé parental* non payé pour une période d'une durée maximale de trente-deux (32) *Semaines* commençant à ou après la date de naissance de son enfant et se terminant au plus tard cinquante-deux (52) *Semaines* après la date de la naissance.

#### 40.02 **Droits de l'*Employeur***

L'*Employeur* peut :

- a) reporter à plus tard, le début du *Congé parental* non payé à la demande de l'*Employé* ;
- b) demander à l'*Employé* de présenter le certificat de naissance de l'enfant.

#### 40.03 **Couple d'*Employés***

Le *Congé parental* non payé après l'accouchement que prend un couple d'*Employés* à l'occasion de la naissance de leur enfant, ne doit pas dépasser un total de trente-deux (32) *Semaines* pour les *Employés* ensemble.

#### 40.04 **Obligation de retour au travail**

L'*Employé* qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois de la dernière journée du *Congé* et qui fournit à l'*Employeur* la preuve qu'il a présenté une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et reçoit de telles prestations, recevra une indemnité liée au *Congé parental*, conformément à l'article 40.06.

#### 40.05 **Entente avec l'*Employeur***

L'*Employé* qui bénéficie des dispositions de l'article 40.06, signe une entente avec l'*Employeur* dans laquelle il s'engage :

- a) à retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, après la dernière journée du *Congé*, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un *Congé payé* ;
- b) à retourner au travail à la date à laquelle son *Congé parental* prend fin, à moins que l'*Employeur* ne consente à ce que cette date soit modifiée ;
- c) devoir à l'*Employeur* le montant total reçu à titre d'indemnités liées au *Congé parental* s'il ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du présent article, pour des motifs autres que le décès ou la *Mise à pied*.

#### 40.06 **Calcul des indemnités**

Lorsque l'*Employé* est éligible en vertu de l'article 40.04, l'*Employé* en *Congé parental* non payé reçoit l'indemnité suivante liée au *Congé parental* :

- Pendant un maximum de trente-deux (32) *Semaines*, un paiement équivalent à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'*Employé* a droit et 95% de sa rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'*Employé* aurait eu droit s'il n'avait pas gagné des sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

#### 40.07 **Augmentation d'échelon**

La rémunération hebdomadaire de l'*Employé* comprend, à partir de son entrée en vigueur, toute augmentation d'échelon à laquelle il a droit.

#### 40.08 **Calcul du *Service continu***

Le *Congé* accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée du *Service continu*.

#### 40.09 **Effet sur les *Congés annuels payés* et les *Congés de maladie***

Il n'est pas tenu compte de l'absence pendant le *Congé parental* non payé dans le calcul des *Congés annuels payés* et des *Congés de maladie*, l'*Employé* étant réputé être au travail.

#### 40.10 **Préavis de retour au travail**

Au moins quatre (4) *Semaines* avant l'expiration du *Congé parental non payé* l'*Employé* informe l'*Employeur* par écrit de son intention de se présenter au travail. Dans le cas où le poste de l'*Employé* concerné n'a pas été remplacé, ce délai peut être ramené à deux (2) *Semaines*.

#### 40.11 **Réintégration dans le poste**

À l'expiration du *Congé parental non payé*, l'*Employeur* réintègre l'*Employé* dans le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'*Employé* est muté selon les dispositions prévues à la présente convention collective.

#### 40.12 **Avantages pendant le *Congé parental***

L'*Employeur* assure à l'*Employé*, durant son *Congé parental non payé*, les mêmes avantages (Assurances collectives et Régime de retraite) dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et à la condition que l'*Employé* fasse connaître son désir et s'engage à payer sa quote-part tel qu'à l'habitude.

### **ARTICLE 41 – CONGÉ DE MALADIE**

#### 41.01 **Crédits des *Employés à temps plein***

L'*Employé à temps plein* acquiert des crédits de *Congé de maladie* à raison d'une journée et un quart pour chaque *Mois complet* pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) *Jours*.

#### 41.02 **Attribution des *Congés de maladie***

L'*Employé* informe l'*Employeur* de son absence pour cause de maladie le plus tôt possible avant le début de son horaire de travail.

#### 41.03 **Conditions d'exercice**

L'*Employé* bénéficie d'un *Congé de maladie payé* lorsqu'il est incapable d'exercer ses *Fonctions* en raison d'une maladie ou d'une blessure, à condition :

- a) qu'il donne à l'*Employeur* une preuve de son état de la façon et au moment que celui-ci détermine ; et
- b) qu'il ait à son crédit les crédits des *Congés de maladie* nécessaires.

À moins d'indication contraire de la part de l'*Employeur*, une déclaration signée de l'*Employé* décrivant la nature de sa maladie ou de sa blessure et indiquant que, par suite de cette maladie ou de cette blessure, il était incapable d'exercer ses *Fonctions*, est considérée, une fois remise à l'*Employeur*, comme satisfaisant aux exigences du présent article, si la période de *Congé* demandé ne dépasse pas cinq (5) *Jours*. Au cours d'une année civile, un *Employé* ne bénéficie pas de plus de dix (10) *Jours* de *Congés* de maladie payés, sur la seule foi de déclarations signées de sa main.

Lorsque l'*Employeur* exige un certificat médical, il rembourse à l'*Employé* (SIC) les frais du certificat exigé par le médecin sur présentation des pièces justificatives.

#### 41.04 **Remises des crédits pendant une période de *Congés compensatoires* ou de *Congés annuels***

L'*Employé* malade pendant une période de *Congés compensatoires* ou de *Congés annuels* et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder, s'il y a droit, un *Congé* de maladie payé et les crédits de *Congés compensatoires* ou de *Congés annuels* sont rétablis dans la limite du *Congé* de maladie accordé.

#### 41.05 **Accumulation**

Les crédits de *Congés* de maladie non-utilisés sont cumulatifs.

#### 41.06 **Crédits de *Congés* de maladie accumulés**

Les crédits de *Congés* de maladie accumulés par un *Employé* jusqu'à la signature de la convention demeurent à son crédit.

#### 41.07 **Crédits insuffisants**

Lorsqu'un *Employé* n'a pas de crédit de *Congé* de maladie suffisant ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un *Congé* de maladie payé, un *Congé* de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'*Employeur* pour une période maximale de vingt-cinq (25) *Jours*, sous réserve de la déduction de ce *Congé* de maladie anticipé de tout crédit de *Congé* de maladie acquis par la suite par l'*Employé* et sous réserve que, si l'*Employé* quitte l'emploi de l'*Employeur* avant que les crédits de *Congé* anticipé n'aient été entièrement remboursés, les crédits non remboursés soient déduits de toute somme pouvant lui être due lors du départ.

#### 41.08 **Crédits des *Employés* sur des horaires de travail de douze (12) heures**

L'*Employé* sur des horaires de travail de douze (12) heures, acquiert onze (11) heures de crédits en *Congé* de maladie à chaque mois pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours dans le mois.

## ARTICLE 42 – CONGÉ POUR ACTIVITÉS POLITIQUES

### 42.01 **Absence de restrictions**

L'*Employeur* ne peut restreindre le droit de l'*Employé* de participer à des activités politiques, notamment le droit de se présenter comme candidat et de faire campagne en faveur du candidat de son choix.

### 42.02 **Congé**

L'*Employeur* accorde un *Congé* non payé de trente (30) *Jours* ouvrables à tout *Employé* qui désire se présenter à une élection au niveau municipal, provincial ou fédéral.

---

## CHAPITRE VIII – RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

---

## ARTICLE 43 – ADMINISTRATION DES SALAIRES

### 43.01 **Paiement du salaire**

Les salaires et les taux de rémunération sont établis conformément à l'Annexe 8-A de la présente convention. Le salaire et le temps supplémentaire sont versés à tous les deux mercredi. Si le mercredi est un *Jour férié*, le paiement sera effectué le *Jour* ouvrable précédent.

### 43.02 **Fonction intérimaire**

L'*Employé* qui, à la demande de l'*Employeur*, occupe un poste de façon intérimaire, reçoit, si elle est supérieure, une prime de responsabilité de 10 % par niveau de classe.

### 43.03 **Rétrogradation**

Désigne le mouvement d'un *Employé* d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur.

L'*Employé* rétrogradé voit son salaire maintenu à son échelon et sa classe actuels jusqu'à ce que le maximum de la nouvelle classe atteigne le salaire.

Par la suite, l'augmentation d'échelon se fait à la date d'embauche du poste occupé.

Les *Employés* dont le salaire est protégé reçoivent annuellement un montant forfaitaire équivalent aux augmentations statutaires sous forme de montant forfaitaire réparti sur les vingt-six (26) périodes de paie jusqu'à ce que leur salaire atteigne l'échelon supérieur de leur classe. Ce montant est inclus dans le calcul du salaire pour fins de retraite.

#### 43.04 **Progression à l'intérieur de l'échelle salariale**

La date à laquelle un *Employé* peut bénéficier d'une augmentation d'échelon correspond à sa date d'embauche ou de *Promotion*.

La progression de l'opérateur d'équipements lourds permanents à celle de surveillant terrain en période hivernale est d'un (1) échelon par période hivernale.

#### 43.05 **Promotion**

Désigne le mouvement d'un *Employé* d'un poste à un autre dont le maximum de la classe est supérieur.

L'*Employé* promu reçoit le salaire de l'échelon de sa nouvelle classe qui est supérieure au salaire de l'échelon qu'il recevait auparavant de façon à ne pas entraîner de baisse de salaire.

#### 43.06 **Mutation latérale ou temporaire**

L'*Employé* muté dans une *Fonction* de même classe que celle qu'il détient actuellement voit son salaire maintenu au niveau actuel.

L'*Employé* muté temporairement à une classe égale ou inférieure à la demande de l'Employeur voit son salaire maintenu au niveau actuel.

L'*Employé* muté temporairement à une classe supérieure à la demande de l'Employeur voit son salaire augmenté à son même échelon de la classe supérieure pour les heures travaillées.

#### 43.07 **Congé non payé et augmentation d'échelon**

Le temps consacré à un *Congé* non payé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération, sauf le *Congé* de perfectionnement prévu à l'article 36.02.

## **ARTICLE 44 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### **44.01 Principes généraux**

Sous réserve des nécessités du service, l'*Employeur* évite, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'*Heures supplémentaires* et s'efforce de les répartir de façon équitable parmi les *Employés* qualifiés disponibles. Dans le cas où deux (2) *Employés* auraient le même nombre d'*Heures supplémentaires*, préséance sera accordée selon l'*Ancienneté*.

### **44.02 Préavis**

Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou de consentement de l'*Employé*, l'*Employeur* doit, chaque fois que cela est possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures à l'*Employé* avant d'exiger qu'il fasse des *Heures supplémentaires*.

### **44.03 Attribution des Heures supplémentaires**

Les *Heures supplémentaires* sont effectuées seulement à la demande expresse de l'*Employeur* et attribuées de la façon suivante :

- a) les *Heures supplémentaires* sont d'abord attribuées aux *Employés* qui effectuent habituellement et régulièrement le travail;
- b) les *Heures supplémentaires* sont ensuite attribuées à tout *Employé* qui a les compétences nécessaires;
- c) les *Heures supplémentaires* sont attribuées à toute personne choisie par l'*Employeur*.

### **44.04 Consignation des Heures supplémentaires**

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

L'*employeur* consigne les heures effectuées en temps supplémentaire. Il doit afficher chaque mois, dans chaque département et pour chaque occupation, un registre comprenant :

1. Les noms des employés;
2. Les heures effectuées en temps supplémentaires pour chaque employé.

### **44.05 Autorisation des Heures supplémentaires**

L'*Employé* a droit à la rémunération des *Heures supplémentaires* pour chaque minute de travail supplémentaire effectué à la demande de l'*Employeur* ou autorisé par celui-ci.

#### 44.06 **Rémunération des Heures supplémentaires – Taux et demi**

Tout *Employé* tenu d'effectuer des *Heures supplémentaires* a droit à une rémunération à taux et demi :

- a) après une période égale à l'horaire de travail quotidien normal; ou
- b) un premier jour de repos pour une période égale à l'horaire de travail quotidien normal.

#### 44.07 **Rémunération des Heures supplémentaires – Taux double (Demande Employeur)**

L'*Employé* est rémunéré à taux double pour chaque *Heure supplémentaire* qu'il est tenu d'effectuer :

- a) durant un *Jour* de travail à l'horaire ou un premier *Jour de repos*, après une période de temps supplémentaire égale à l'*Horaire de travail* quotidien normal ;  
et
- b) durant son deuxième *Jour de repos* ou un *Jour de repos* ultérieur, à condition que les *Jours de repos* en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un *Jour férié* payé; et
- c) à plus d'une occasion au cours d'un même *Jour de repos*.

#### 44.08 **Congés compensatoires**

Les *Heures supplémentaires* sont rémunérées. À la demande de l'*Employé*, et tel que convenu à l'article 44.10, ces heures peuvent être converties en heures de *Congés compensatoires*.

#### 44.09 **Accumulation des Congés compensatoires et paiement**

Les *Congés compensatoires* s'accumulent jusqu'à un maximum de trois (3) fois le nombre d'heures hebdomadaire applicable à chaque groupe d'*Employé* tel que prévu à l'Article 16. Les *Congés* non utilisés au 30 septembre seront, au choix de l'*Employé*, rémunérés en espèces par l'*Employeur* dans le mois qui suit ou reportés à l'année suivante. Toute heure de *Congés compensatoires* accomplie alors que le maximum est atteint est payée.

En tout temps, l'*Employé* peut demander le paiement des *Congés compensatoires*.

#### 44.10 **Période d'octroi des Congés compensatoires**

Le *Congé compensatoire* est accordé à un moment qui convient à la fois à l'*Employé* et à l'*Employeur*.

#### 44.11 **Rappel au travail**

Un *Employé* rappelé au travail (i) un *Jour férié* qui n'est pas un *Jour* de travail prévu à son horaire; ou (ii) un *Jour de repos*; ou (iii) après avoir terminé son horaire de travail pour le *Jour* et avoir quitté les lieux de travail, reçoit le plus élevé des deux montants suivants :

- a) un minimum de trois (3) heures de salaires calculées au taux des *Heures supplémentaires* applicable; ou
- b) la rémunération au taux des *Heures supplémentaires* applicable pour les heures de travail effectuées.

#### 44.12 **Demande d'information et rappel**

Si, alors qu'il n'est pas réputé être au travail, un *Employé* reçoit une demande d'information justifiée ayant trait à son travail, l'*Employé* peut réclamer, le plus élevé de quinze (15) minutes ou le temps réel effectué, au taux de rémunération applicable.

#### 44.13 **Pause-repas et pause-repos**

L'*Employé* qui effectue des *Heures supplémentaires* a droit à une pause-repas de trente (30) minutes après chaque période complète de quatre (4) heures de travail et à une pause-repos après le premier deux (2) heures complètes de travail et suivant le premier deux (2) heures de travail qui suit la période de pause-repas.

Si, à la demande expresse de l'*Employeur*, l'*Employé* est tenu de rester à son poste de travail, ce dernier se verra octroyé du temps supplémentaire au taux applicable.

#### 44.14 **Repos minimum après les *Heures supplémentaires***

Lorsque l'*Employé* de bureau ou du service d'entretien effectue plus de trois (3) *Heures supplémentaires* consécutives, huit (8) heures doivent s'écouler entre la fin des *Heures supplémentaires* et le retour de cet *Employé* au travail selon son horaire de travail, et ce sans perte de rémunération.

#### 44.15 **Remboursement de frais**

Lors de circonstances exceptionnelles, avec l'accord préalable de l'*Employeur*, l'*Employé* appelé à faire des *Heures supplémentaires*, peut se voir rembourser des dépenses convenues.

## ARTICLE 45 – INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ

### 45.01 Rémunération

L'*Employé* en disponibilité a droit à 50 % de son taux de rémunération horaire pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité (ci-après « Indemnité de disponibilité »).

L'*employé* en disponibilité a droit à une (1) heure de son taux de rémunération horaire pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité le *Jour de l'An*, le 02 janvier, le *Jour de Noël* et le 26 décembre.

### 45.02 Disponibilité de l'*Employé*

L'*Employé en disponibilité* désigné par l'*Employeur* doit pouvoir être rejoint à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail dès que possible, tel que prévu selon les directives écrites ou verbales de l'*Employeur*.

L'*Employé* qui reçoit un appel peut effectuer son travail à distance lorsque possible et réclame le plus élevé de quinze (15) minutes ou le temps réel effectué, au taux de rémunération applicable.

S'il doit se présenter au travail, la notion de rappel au travail s'applique.

Pour les employés non désignés en disponibilité et appelés par l'*Employeur*, les mêmes règles s'appliquent.

### 45.03 Répartition équitable

L'*Employeur* s'efforce de prévoir une répartition équitable des périodes entre les *Employés en disponibilité*.

### 45.04 Non-paiement de l'indemnité de disponibilité

Aucune indemnité de disponibilité n'est versée pour la journée si l'*Employé en disponibilité* est incapable de se présenter au travail tel que prévu à l'article 45.02 lorsque tenu de le faire.

### 45.05 Téléphone

L'*Employeur* fournira à ses frais un téléphone aux *Employés en disponibilité*.

## **ARTICLE 46 – PRIME DE QUART**

### **46.01 Primes de soir et de nuit**

L'*Employé* tenu de travailler pendant une période dont la moitié des heures de travail se situe-entre 18h00 et 6h00 reçoit une prime de deux (2\$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

### **46.02 Primes de quart de fin de *Semaine***

L'*Employé* qui travaille le samedi ou le dimanche reçoit une prime de deux (2\$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

## **ARTICLE 47 – REPAS**

### **47.01 Indemnité de repas**

Sauf lorsqu'un repas gratuit est fourni, un *Employé* qui travaille trois (3) *Heures supplémentaires* consécutives ou plus, immédiatement avant ou après les heures de travail à son horaire de travail, touche une indemnité de repas de 16\$ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Lorsque les heures de temps supplémentaires continu dépassent sept (7) heures, incluant les trois (3) premières heures, une seconde indemnité de repas de 16\$ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 est accordée.

Lors d'un jour qui n'est pas prévu à l'horaire, l'*Employé* qui travaille plus de trois (3) heures consécutives en temps supplémentaire, a droit à une indemnité de repas de 16\$ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et après sept (7) heures, incluant les trois (3) premières heures, une seconde indemnité de repas de 16\$ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 est accordée.

Cette indemnité de repas est majorée de 0,50 \$ par année de convention collective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

---

## **CHAPITRE IX – EMPLOYÉS SAISONNIERS ET SAISONNIERS D'HIVER**

---

## **ARTICLE 48 – GÉNÉRALITÉS DES SAISONNIERS ET SAISONNIERS D'HIVER**

### **48.01 Dispositions de dérogation pour l'*Employé saisonnier*, l'*Employé saisonnier d'hiver***

L'*Employé saisonnier* et l'*Employé saisonnier d'hiver* ne bénéficient pas des dispositions suivantes de la convention collective :

- L'indemnité de *Congé* maternité, adoption et parental prévu aux articles 37, 39 et 40;
- Le *Congé* de perfectionnement;
- Le *Congé* pour activités politiques;
- L'indemnité de disponibilité (à l'exception du *Saisonnier*);
- Les *Changements technologiques*.

#### 48.02 **Avantages sociaux**

a) En tout temps, le salaire horaire de l'*Employé saisonnier* et *saisonnier d'hiver* est majoré de 20 % pour tenir lieu des dispositions exclues suivantes :

- De l'*Indemnité de départ*;
- Des *Congés* sociaux;
- Des *Congés* de maladie;
- Du Plan d'assurance groupe;
- Du régime de retraite *Plan B* (Annexe 9);
- Les *Jours fériés* à moins que l'article 35.07 ne reçoive application;
- Des *Congés* pour obligations familiales.

**Service continu** désigne la durée ininterrompue de service à l'emploi de *Aéroport de Québec inc.* Le *Service continu* acquis au sein de la Fonction publique du Canada par certains *Employés* travaillant à l'Aéroport international Jean-Lesage au 31 octobre 2000 est reconnu par *Aéroport de Québec Inc.* et est indiqué à l'Annexe 3-B.

En plus de la majoration de 20 %, pour les *Congés* annuels, le pourcentage suivant s'applique selon le service continu en utilisant l'Annexe 3-B :

- jusqu'au mois où survient son 5<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 6 % = 26 %);
- à partir du mois où survient son 5<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 8 % = 28 %);
- à partir du mois où survient son 12<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 10 % = 30 %);
- à partir du mois où survient son 20<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 12 % = 32 %).

b) Durant la période des fêtes, les employés saisonniers d'hiver ont droit à deux (2) jours de non-disponibilités consécutifs sans affecter la banque d'heure, entre le 18 décembre et le 08 janvier inclusivement. En cas de situations critiques pour les opérations, le remplacement est offert en temps supplémentaire aux employés à temps plein, s'il n'y a aucun volontaire parmi les employés à temps plein, l'employé saisonniers d'hiver en non-disponibilité a l'obligation d'effectuer le travail.

#### 48.03 **Congé non payé**

Durant la *Période hivernale* de travail, l'*Employeur* peut accorder pour des motifs humanitaires à un *Employé saisonnier* et *saisonnier d'hiver* possédant plus de deux (2) ans d'*Ancienneté*, un *Congé non payé* de la durée de sa *Période hivernale* de travail. La demande est faite dans les cinq (5) *Jours* du rappel annuel en précisant le motif. L'*Employeur* ne peut refuser ce *Congé* sans motif valable. L'*Employé* a droit au *Congé non payé* une seule fois.

#### 48.04 **Rappel annuel**

Dans la 1<sup>ère</sup> *Semaine* de septembre, l'*Employeur* envoie un avis écrit de rappel en signifiant à l'*Employé saisonnier* et *saisonnier d'hiver* la date de début et de fin de sa *Période hivernale*.

Le lien d'emploi est rompu lorsque le *Saisonnier* et le *Saisonnier d'hiver* refuse de se présenter au travail à la date prévue lorsqu'il est rappelé par l'*Employeur*.

#### 48.05 **Liste de rappel**

Au mois d'août de chaque année, l'*Employeur* maintient et affiche une liste de rappel comprenant, par ordre d'*Ancienneté*, le nom de tous les *Employés saisonniers* et *saisonniers d'hiver*.

#### 48.06 **Rappel au travail pour les *Employés saisonniers* et *saisonniers d'hiver***

Pour les dispositions ayant trait au rappel au travail pour la saison hivernale, l'*Ancienneté* prévaut selon l'Annexe 3-A.

#### 48.07 **Liste d'*Ancienneté* initiale**

Pour les dispositions ayant trait au taux des avantages sociaux (article 48.02), l'Annexe 3-A prévaut.

48.08 **Assignment**

Lorsque l'*Employeur* procède à l'assignation, il le fait en respectant l'article 48.04 pour les différents postes de travail, sous réserve d'équilibrer les *Fonctions* à l'intérieur des équipes de travail pour rencontrer les besoins opérationnels.

Une prime de deux dollars (2\$) par heure est octroyée à l'employé désigné par l'*Employeur* à titre de formateur.

48.09 **Période de disponibilité**

L'*Employé saisonnier d'hiver* doit être disponible durant la *Période hivernale* de travail. Cependant, les heures travaillées hors de la *Période hivernale de Garantie* ne diminuent pas la *Garantie* prévue à l'article 49.01.

**ARTICLE 49 – PÉRIODE DE GARANTIE D'EMPLOI DES SAISONNIERS D'HIVER**

49.01 **Période de Garantie**

Le *Saisonnier d'hiver*, qui reçoit un avis écrit de rappel, avant le début de la *Période hivernale*, bénéficie d'une période de *Garantie* de sept cent soixante (760) heures (ci-après la « *Garantie* »), pour une *Période hivernale de Garantie* de dix-neuf (19) *Semaines* consécutives du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril.

Pour l'*Employé* qui démissionne avant d'avoir complété les dix-neuf (19) *Semaines* de la période de *Garantie*, le total des heures travaillées sera comparé avec les avances qu'il aura reçues en vertu de l'article 49.03 et toute différence sera payée ou devra être remboursée.

49.02 **Critères de réduction**

La période de *Garantie* sera réduite pour toute cause de non-disponibilité, incluant les causes suivantes :

- a) l'imposition d'une mesure disciplinaire à raison d'un minimum de huit (8) heures par *Jour*;
- b) le refus de se présenter au travail ou l'absence du travail lorsque appelé ou l'impossibilité à rejoindre l'*Employé* à raison de huit (8) heures par refus ou absence;
- c) l'absence à cause de maladie ou d'un accident de travail compensable par la C.N.E.S.S.T., à raison de huit (8) heures par *Jour* pour un maximum de 40 heures par semaine.

#### 49.03 **Versement de la période de Garantie**

*Le Saisonnier d'hiver* bénéficiant de la période de *Garantie* reçoit une avance maximum de quarante (40) heures par *Semaine* pendant la *Période hivernale de Garantie* moins les déductions prévues à l'article 49.02 lorsqu'applicables et ce, quelles que soient les heures travaillées.

#### 49.04 **Calcul de la période de Garantie**

Pour les fins du calcul de la *Période de Garantie*, toutes les heures travaillées ou offertes par l'*Employeur* au *Saisonnier d'hiver* pendant la *Semaine*, sont soustraites de la *Garantie*.

#### 49.05 **Paiement des Heures supplémentaires pendant la Période hivernale et de la période de Garantie non épuisée**

Pendant la période de *Garantie* et jusqu'à ce qu'il ait travaillé les sept cent soixante (760) heures prévues, excluant les déductions pour cause de non-disponibilité prévues à l'article 49.02, *le Saisonnier d'hiver* est rémunéré au taux régulier pour toutes les heures, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures dans une *Semaine* donnée.

Il est rémunéré à taux et demi pour les heures travaillées excédent quarante (40) heures par *Semaine*. L'heure complète est déduite de la banque de *Garantie* et l'*Employeur* lui paie le demi-taux.

Les heures travaillées un *Jour férié*, sont rémunérées à taux et demi. L'heure complète est déduite de la banque de *Garantie* et l'*Employeur* lui paie le demi-taux.

#### 49.06 **Paiement des Heures supplémentaires pendant la Période hivernale et après l'épuisement de la période de Garantie**

Dès que *le Saisonnier d'hiver* a travaillé les sept cent soixante (760) heures prévues à la période de *Garantie*, incluant les déductions pour cause de non disponibilité prévues à l'article 49.02, il reçoit, en plus du versement prévu à l'article 49.03, le paiement au taux régulier de toutes les heures travaillées pendant une *Semaine* de travail, plus la compensation des avantages sociaux prévue à l'article 48.02 et est rémunéré à taux et demi pour les heures travaillées excédent quarante (40) heures par *Semaine*.

#### 49.07 **Travail pendant les pauses repas**

*Le Saisonnier et le Saisonnier d'hiver* qui travaille durant sa pause repas et durant une pause repos, voit cette période de travail ajoutée aux heures travaillées et, est payé à taux et demi.

49.08 **Attribution des Heures supplémentaires**

Les *Heures supplémentaires* sont attribuées prioritairement, sous réserve d'un équilibre professionnel selon la nécessité du service, aux *Saisonniers d'hiver* et aux *Opérateurs Employés à temps plein* de façon à maintenir un nombre d'heures équitables entre eux.

49.09 **Affichage des soldes**

L'*Employeur* affiche hebdomadairement les soldes de la période de *Garantie*.

49.10 **Autorisation des Heures supplémentaires**

Le *Saisonnier* et *Saisonnier d'hiver* ont droit à la rémunération des *Heures supplémentaires* pour chaque minute de travail supplémentaire effectué à la demande de l'*Employeur* ou autorisé par celui-ci.

49.11 **Pause-repos pendant les Heures supplémentaires**

Le *Saisonnier* ou le *Saisonnier d'hiver* qui effectue des *Heures supplémentaires* a droit aux mêmes pauses-repos que s'il travaillait selon un horaire régulier.

49.12 **Prime de présence la fin de semaine durant la période hivernale**

Le *Saisonnier d'hiver* reçoit une prime de deux (2\$) dollars de l'heure pour toutes les heures travaillées le samedi ou le dimanche.

49.13 **Prime de présence le soir et la nuit durant la période hivernale**

Le *Saisonnier* et le *Saisonnier d'hiver* qui travaillent sur l'équipe de soir, touche une prime de deux (2\$) dollars l'heure pour toutes les heures travaillées.

49.14 **Indemnité de repas**

Sauf lorsqu'un repas gratuit est fourni, un *Employé* saisonniers et saisonniers d'hiver qui travaille trois (3) *Heures supplémentaires* consécutives ou plus, immédiatement avant ou après les heures de travail à son horaire de travail, touche une indemnité de repas de 16\$ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Lorsque les heures de temps supplémentaires continu dépassent sept (7) heures, incluant les trois (3) premières heures, une seconde indemnité de repas de 16\$ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 est accordée.

Lors d'un jour qui n'est pas prévu à l'horaire, l'*Employé* qui travaille plus de trois (3) heures consécutives en temps supplémentaire, a droit à une indemnité de repas de 16\$ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 est accordée et après sept (7) heures, incluant les trois (3) premières heures, une seconde indemnité de repas de 16\$ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 est accordée.

Cette indemnité de repas est majorée de 0,50 \$ par année de convention collective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **ARTICLE 50 – CONDITIONS DE TRAVAIL DES SAISONNIERS D'HIVER**

### **50.01 Banque d'heures**

Signifie sept cent-soixante (760) heures de travail pour une seule *Période hivernale* de travail.

### **50.02 Présence au travail et période de Garantie**

Le *Saisonnier d'hiver* ne doit pas être présent à moins d'être rappelé au travail par l'*Employeur* selon les dispositions de l'article 51.02.

### **50.03 Heures continues**

L'*Employeur* fait tout effort raisonnable pour que le *Saisonnier d'hiver* ne cumule pas plus de douze (12) heures continues de travail incluant les pauses repas et repos. Cependant, un minimum de huit (8) heures de repos est prévu entre deux périodes de travail.

### **50.04 Pause-repas**

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

### **50.05 Échange de postes**

Pourvu qu'un préavis suffisant soit donné, et avec l'autorisation de l'*Employeur*, les *Saisonniers d'hiver* peuvent changer d'équipes de travail si cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'*Employeur* et des problèmes opérationnels.

### **50.06 Présence au travail et consignation des Heures supplémentaires**

L'*Employé* est tenu d'inscrire sa présence sur les formules prévues par l'*Employeur* et de consigner de la manière déterminée par l'*Employeur*, l'heure à laquelle commencent et finissent les *Heures supplémentaires*.

L'*Employeur* consigne les heures effectuées en temps supplémentaire. Il doit afficher, pour chaque occupation, un registre comprenant :

1. Les noms des employés;
2. Les heures effectuées en temps supplémentaires pour chaque employé.

### 50.07 **Pause-repos**

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

Lorsque le quart de travail de (8) huit heures est prolongé jusqu'à un quart de (12) heures, l'employé se voit ajouter deux pauses de quinze (15) minutes rémunérées.

### 50.08 **Changement d'équipe de travail**

Lorsqu'un *Saisonnier d'hiver* est tenu de changer d'équipe de travail sans avoir reçu un préavis de cinq (5) *Jours* civils avant le début du poste modifié, il est déduit de sa période de *Garantie* l'équivalent à taux et demi pour les premières huit (8) heures effectuées sur cette équipe. Les heures effectuées par la suite de la modification sont payées au taux des heures normales.

## **ARTICLE 51 – ASSIGNATION DES SAISONNIERS D'HIVER**

### 51.01 **Téléphone cellulaire**

L'*Employeur* verse une allocation mensuelle de 34,50\$ pour le forfait cellulaire tel que défini à la procédure *Installation de services technologiques sur les appareils mobiles des employés de Aéroport de Québec*.

### 51.02 **Disponibilité sur appel**

Pendant toute sa saison hivernale, le *Saisonnier d'hiver* peut être appelé sept (7) *Jours* par *Semaine*, de nuit ou de jour, selon l'équipe de travail sur laquelle il est affecté.

Pour l'assignation commençant entre 05h00 à 17h00, l'employé qui n'a pas à se présenter au travail sera contacter au environ de 19h30.

Pour l'assignation commençant entre 17h00 à 05h00 ou de tout autre assignation, l'employé qui n'a pas à se présenter au travail sera contacter au environ de 11h00. Un préavis minimum de quatre (4) heures lui est donné.

Durant sa *Période hivernale* de travail, à une occasion, un *Saisonnier d'hiver* peut faire la demande d'être non-disponible pour une période n'excédant pas deux *Jours* consécutifs. Jamais plus d'un *Employé* sur un même quart de travail ne pourra être non-disponible. Cette démarche écrite doit être effectuée par l'*Employé* quarante-huit (48) heures à l'avance avant le début de la période de non-disponibilité pour l'*Employé* en faisant la demande. Une demande acceptée par l'*Employeur* ne peut être annulée par la

suite. L'*Employeur* ne peut refuser une telle demande sans motif valable. Les périodes de non-disponibilité sont accordées selon le rang de l'Annexe 3-A.

#### 51.03 **Équipes de jour et de nuit**

L'*Employeur* avise le Saisonnier d'hiver, lors de la confirmation du rappel au travail, s'il fait partie de l'équipe de jour ou de nuit. L'*Employeur* compose les équipes selon les dispositions de l'article 48.08.

### **ARTICLE 52 – TRAVAIL DES SAISONNIERS D'HIVER HORS DE LA PÉRIODE HIVERNALE**

#### 52.01 **Travail hors de la *Période hivernale***

Le *Saisonnier d'hiver* qui travaille hors de la *Période hivernale*, est rémunéré au taux régulier du poste occupé pour les huit (8) premières heures de travail effectuées un *Jour*, plus la compensation pour avantages sociaux prévue à l'article 48.02. Les *Heures supplémentaires* sont rémunérées au taux des *Heures supplémentaires*.

#### 52.02 **Travail effectué dans une classe inférieure**

Les parties conviennent que lorsqu'un *Employé* est affecté à d'autres fonctions dont la classification est inférieure à son poste d'attache, celui-ci garde l'échelon de son poste d'attache et est rémunéré au salaire de la classe salariale qui est attribuée au poste pour lequel il effectue le travail.

---

## CHAPITRE X – AUTRES DISPOSITIONS

---

### **ARTICLE 53 – DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ**

#### 53.01 **Entrée en vigueur et fin de la convention**

La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024 et continue d'être en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne fasse parvenir un avis de terminaison ou de révision de la convention dans les quatre (4) mois précédant sa date d'expiration.

#### 53.02 **Absence d'effet rétroactif**

L'*Employeur* verse le montant de la rétroactivité, ce qui inclut les sommes sur le temps supplémentaire et les *Jours fériés* dans les cent vingt (120) *Jours* de la signature de la convention collective, à chaque *Employé* à l'emploi de *Aéroport de Québec inc.* à la date de signature de la présente convention collective. La rétroactivité sera également versée

aux *Employés* retraités et aux ayants droits dans le cas d'un *Employé* décédé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et la date de signature de la convention collective.

Durant cette même période, chaque partie devra faire parvenir à l'autre partie le texte des amendements qu'elle entend apporter à la présente convention.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC (QUÉBEC), CE \_\_\_\_\_ JOUR DU MOIS DE \_\_\_\_\_ 2023.**

Aéroport de Québec Inc.

Unifor

\_\_\_\_\_  
Stéphane Poirier  
Président et chef de la direction

\_\_\_\_\_  
David Leblond  
Représentant national

\_\_\_\_\_  
Éric Dallaire  
Vice-Président, Opérations

\_\_\_\_\_  
Josée Genois  
Adjointe de la présidente de la section locale

\_\_\_\_\_  
Alexandre McGraw  
Directeur, Opérations aéroportuaires

\_\_\_\_\_  
Rick Kelly  
Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
Daniel Langlois  
Chef de Service, Installations extérieures  
et SLIA

\_\_\_\_\_  
Jean-Marc Coicou  
Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
Hyanick Côté  
Chef de Service, Services techniques

\_\_\_\_\_  
Stephan Levesque  
Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
Chantal Poulin  
Chef de Service, Comptabilité

\_\_\_\_\_  
Alain Girard  
Conseiller développement organisationnel

## INDEX DES ANNEXES ET DES LETTRES D'ENTENTE À LA CONVENTION COLLECTIVE

Annexe 1 :	Exigence de base
Annexe 2-A :	Liste des vêtements et uniformes fournis aux Employés du Service d'entretien
Annexe 2-B :	Liste des vêtements fournis à un Spécialiste, Chargé de projets ou tout autre Employé pouvant être amené à effectuer régulièrement des tâches extérieures
Annexe 2-C :	Liste des vêtements fournis aux Préposés service client et Secrétaire-réceptionniste
Annexe 2-D :	Liste des vêtements fournis aux Techniciens informatiques
Annexe 3-A :	Liste d' <i>Ancienneté</i> des <i>Employés</i> syndiqués
Annexe 3-B :	Liste du cumul pour le <i>Service continu</i>
Annexe 4 :	Dispositions relatives aux avantages sociaux des <i>Employés à temps partiel</i>
Annexe 5 :	Groupes d'emploi
Annexe 6 :	Examen médical périodique
Annexe 7 :	Frais de déplacement, d'hébergement et de repas
Annexe 8-A :	Salaires et taux de rémunération
Annexe 8-B :	Accumulation des heures pour changement d'échelon pour les <i>Employés à temps partiel</i>
Annexe 8-C :	Accumulation des heures pour changement d'échelon pour les <i>Employés saisonniers et saisonniers d'hiver</i>
Annexe 9 :	Régime de retraite – <i>Plan B</i>
Annexe 10 :	Banque de <i>Congés</i> pour les <i>Employés</i> du Service clientèle
Lettre d'entente #1	Horaire Électromécaniciens
Lettre d'entente #2	Changement d'horaire pour obligation réglementaire
Lettre d'entente #3	Changement d'horaire pour les projets et les entretiens durant la période hors hivernale
Lettre d'entente #4	Horaire Électricien
Lettre d'entente #5	Changement de régime de retraite

**ANNEXE 1****EXIGENCES DE BASE**

Pour les fins de l'article 30.04, l'*Employé* qui occupe les fonctions suivantes :

- Opérateur d'équipement léger;
- Opérateur d'équipement lourd;
- Préposé à l'entretien général et aide-métier;
- Préposé service à la clientèle;
- Préposé service général;
- Secrétaire-réceptionniste.

est réputé occuper une *Fonction* dont les compétences et les exigences de base peuvent être acquises à l'intérieur d'une période de trois (3) mois.

## ANNEXE 2-A

### LISTE DES VÊTEMENTS ET UNIFORMES FOURNIS AUX *EMPLOYÉS* DU SERVICE D'ENTRETIEN

- Une (1) casquette et une (1) tuque;
- Quatre (4) chemises à manches longues ou courtes selon le choix de l'*Employé*;
- Deux (2) paires de pantalons;
- Un (1) coupe-vent aux deux (2) ans;
- Un (1) chandail aux deux (2) ans;
- Un (1) parka aux deux (2) ans;
- Une (1) salopette remplacée à la discrétion du surveillant;
- Une fois par année et ce, à compter de l'année 2022, une allocation annuelle de 275 \$ sera remise à l'*Employé* pour l'achat d'une paire de chaussures ou de bottes de sécurité approuvées par l'Association canadienne de normalisation;
- Le montant sera majoré de 5 \$ par année pour la durée de la convention collective à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Tous vêtements/équipements additionnels jugés nécessaires par la réglementation ou par l'*Employeur* seront aux frais de l'*Employeur*.

Les insignes d'identifications requises par l'*Employeur* seront fournis et fixés aux vêtements aux frais de l'*Employeur*.

Pour les *Employés* dont le travail nécessite l'utilisation quotidienne de salopettes, ces dernières sont fournies et blanchies gratuitement.

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

Sauf si autrement spécifié, ces vêtements sont fournis au minimum une (1) fois par année, soit en octobre ou en mai ou au besoin sur présentation des vêtements usés le cas échéant. Les commandes seront effectuées soit en septembre ou avril selon les départements.

Tous les articles avec un cycle de remplacement annuel seront sujets aux substitutions (sur une base de valeur monétaire comparable) après entente mutuelle entre l'*Employé* et la gestion.

Les parkas sont nettoyés par l'*Employeur* annuellement ou selon les besoins.

Lorsque requis dans ses *Fonctions*, l'*Employeur* fournit à l'*Employé* concerné, les équipements suivants :

- Casque de sécurité;
- Bottes de caoutchouc;
- Vêtements de caoutchouc;
- Gants et mitaines;
- Autres vêtements et équipements de sécurité pour le travail de nature spéciale ou occasionnelle;
- Lunette de soleil polarisée;
- Tout autre équipement de sécurité.

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

**ANNEXE 2-B****LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS À UN SPÉCIALISTE, CHARGÉ DE PROJET OU TOUT AUTRE *EMPLOYÉ* POUVANT ÊTRE AMENÉ À EFFECTUER RÉGULIÈREMENT DES TÂCHES EXTÉRIEURES**

**Parmi la liste suivante, les équipements jugés nécessaire par le *Gestionnaire de 1<sup>er</sup> niveau*, seront fournis :**

- Un (1) parka deux saisons aux deux ans;
- Un (1) parka d'hiver aux deux ans;
- Une (1) paire de pantalon d'hiver aux deux ans;
- Une (1) paire de bottes d'hiver aux deux ans;
- Une (1) tuque aux deux ans;
- Une fois par année et ce, à compter de l'année 2022, une allocation annuelle de 275 \$ sera remise à l'*Employé* pour l'achat d'une paire de chaussures ou de bottes de sécurité approuvées par l'Association canadienne de normalisation;
- Le montant sera majoré de 5 \$ par année pour la durée de la convention collective à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023;
- Vêtements imperméables (bottes de pluie, pantalon et manteau).

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

Sauf si autrement spécifié, ces vêtements sont fournis au minimum une (1) fois par année, soit en octobre ou en mai ou au besoin sur présentation des vêtements usés le cas échéant. Les commandes seront effectuées soit en septembre ou avril selon les départements.

**ANNEXE 2-C****LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS AUX PRÉPOSÉS SERVICE À LA CLIENTÈLE ET SECRÉTAIRE-  
RÉCEPTIONNISTE**

- Trois (3) chemises;
- Trois (3) jupes (filles) et/ou pantalon / trois (3) pantalons (garçon);
- Deux (2) vestes
- Un (1) parka d'hiver deux (2) ans.

Tous vêtements/équipements additionnels jugés nécessaires par la réglementation ou par l'*Employeur* seront aux frais de l'*Employeur*.

Les insignes d'identifications requises par l'*Employeur* seront fournis et fixés aux vêtements aux frais de l'*Employeur*.

Pour les *Employés* dont le travail nécessite l'utilisation quotidienne de salopettes, ces dernières sont fournies et blanchies gratuitement.

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

Sauf si autrement spécifié, ces vêtements sont fournis au minimum une (1) fois par année, soit en octobre ou en mai ou au besoin sur présentation des vêtements usés le cas échéant. Les commandes seront effectuées soit en septembre ou avril selon les départements.

Tous les articles avec un cycle de remplacement annuel seront sujets aux substitutions (sur une base de valeur monétaire comparable) après entente mutuelle entre l'*Employé* et la gestion.

## **ANNEXE 2-D**

### **LISTE DES VETEMENTS FOURNIS AUX TECHNICIENS INFORMATIQUES**

Technicien niveau 2 :

- Trois (3) polos à l'embauche.

\* Sauf si autrement spécifié, ces vêtements sont fournis au minimum une (1) fois par année, soit en octobre ou en mai ou au besoin sur présentation des vêtements usés le cas échéant. Les commandes seront effectuées soit en septembre ou avril selon les départements.

















## ANNEXE 4

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX DES *EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL*

Les *Employés à temps partiel* embauchés suite à la signature de la présente convention collective ne bénéficient d'aucune des dispositions concernant les avantages sociaux de la convention. En contrepartie, le salaire horaire, au taux régulier, est majoré tel que défini ci-dessous :

#### **Avantages sociaux**

Le salaire horaire de l'*Employé à temps partiel* est majoré de 20 % pour tenir lieu des dispositions exclues suivantes :

- De l'*Indemnité de départ*;
- Des *Congés sociaux*;
- Des *Congés de maladie* (article 41.01);
- Du Plan d'assurance groupe (*Annexe 9*);
- Du régime de retraite - *Plan B* (*Annexe 9*);
- Les *Jours fériés* à moins que l'article 35.07 ne reçoive application;
- Des *Congés pour obligations familiales*.

**Service continu** désigne la durée ininterrompue de service à l'emploi de *Aéroport de Québec inc.* Le *Service continu* acquis au sein de la Fonction publique du Canada par certains *Employés* travaillant à l'Aéroport international Jean-Lesage au 31 octobre 2000 est reconnu par *Aéroport de Québec Inc.* et est indiqué à l'Annexe 3-B.

En plus de la majoration de 20 %, pour les *Congés annuels*, le pourcentage suivant s'applique selon le service continu en utilisant l'Annexe 3-B:

- jusqu'au mois où survient son 5<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 6 % = 26 %);
- à partir du mois où survient son 5<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 8 % = 28 %);
- à partir du mois où survient son 12<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 10 % = 30 %);
- à partir du mois où survient son 20<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 12 % = 32 %).

## ANNEXE 5

## Groupes d'emplois

SERVICE DE BUREAU ET SERVICE INFORMATIQUE	
1	Réceptionniste
2	Commis comptes payables
2	Agent administratif
3	Préposé, Contrôle d'accès
3	Commis comptes recevables
4	Coord. Services commerciaux
4	Coordonnateur, Planification, documentation technique et GIS
5	Coordonnateur, Opérations aéroportuaires
5	Technicien réseau, TI
5	Analyste intelligence d'affaires, TI
5	Agent planification et gestion des ressources
6	Administrateur de systèmes, TI
6	Chargé de projet

SERVICE ENTRETIEN	
1	Opérateur d'équipements légers - saisonnier
3	Préposé à l'entretien général et aide-métier
3	Opérateur d'équipements lourds
3	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier
5	Électromécaniciens
5	Technicien en mécanique du bâtiment
5	Électriciens
5	Mécaniciens
5	Surveillant, Terrain
5	Coordonnateur, Opérations et maintenance
6	Chef d'équipe, Terrain

SERVICE CLIENTÈLE	
1	Préposé, Service à la clientèle

	Classe	Minimum	Maximum	Écart
	1	140	272	132
	2	273	405	132
	3	406	538	132
	4	539	671	132
	5	672	804	132
	6	805	937	132
	7	938	1070	132
	8	1071	1210	139

**ANNEXE 6****EXAMEN MÉDICAL PÉRIODIQUE****Lors de l'embauche :**

Pour les *Opérateurs d'équipements lourds*, *Opérateurs d'équipements légers* et *Saisonniers d'hiver – lourds et légers*, la réussite d'un examen médical est une condition préalable d'emploi. Les frais de transports raisonnables et de stationnement entre l'*Aéroport de Québec inc.* et le lieu de l'examen sont remboursés par l'*Employeur*.

**En cours d'emploi :**

Pour les *Opérateurs d'équipements lourds* et *Opérateurs d'équipements légers* lorsque l'*Employeur* demande un examen médical périodique, cet examen se tient durant les heures de travail de l'*Employé* sinon ce dernier est rémunéré au taux des *Heures supplémentaires* applicables. Les frais de transport raisonnables et de stationnement entre l'*Aéroport de Québec inc.* et le lieu de l'examen sont remboursés par l'*Employeur*.

## ANNEXE 7

## FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'HÉBERGEMENT ET DE REPAS

Lorsque réputé en statut de voyage, l'*Employé* a droit aux indemnités suivantes selon la devise applicable :

- *Déjeuner* : **22,80 \$ + IPC tel qu'établi par Statistiques Canada au 1<sup>er</sup> janvier;**  
(Le départ du lieu de travail doit s'effectuer avant 7 heures).
- *Dîner* : **23,05 \$ + IPC tel qu'établi par Statistiques Canada au 1<sup>er</sup> janvier;**
- *Souper* : **56,60 \$ + IPC tel qu'établi par Statistiques Canada au 1<sup>er</sup> janvier;**  
(L'arrivée au lieu de travail doit s'effectuer après 18 heures).
- \*Dépenses imprévues : **17,30 \$.**  
(Pour les voyages d'une journée, les dépenses imprévues ne sont pas remboursées).
- \**Indemnités de kilométrage depuis la résidence principale* :
  - **0,60 \$ / kilomètre**, à la demande de l'*Employeur*, jusqu'à un maximum de 38 \$ lors des rappels au travail non-planifié en vertu des délais prévus à la clause 44.12.
- \**Indemnité quotidienne pour un logement particulier* : **50 \$.**

Mise à jour faite le 1er octobre 2022

\*Les indemnités sont indexées deux (2) fois l'an, le 15 avril et le 15 octobre, pour s'ajuster aux indemnités équivalentes prévues par le CNM (Comité National mixte).

**ANNEXE 8-A**  
**SALAIRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

L'échelon un (1) de chaque classe est aboli à partir du 01 janvier 2024.

Année		2022	2023		2024
Augmentation		6%	4%		4%
classe	Échelon	2022	2023	Échelon	2024
1	1	22,84 \$	23,76 \$		
	2	23,53 \$	24,47 \$	1	25,45 \$
	3	24,23 \$	25,20 \$	2	26,21 \$
	4	24,96 \$	25,96 \$	3	27,00 \$
	5	25,72 \$	26,74 \$	4	27,81 \$
	6	26,48 \$	27,54 \$	5	28,64 \$
	7	27,27 \$	28,36 \$	6	29,50 \$
	8	28,10 \$	29,22 \$	7	30,39 \$
2	1	25,12 \$	26,13 \$		
	2	25,87 \$	26,91 \$	1	27,99 \$
	3	26,65 \$	27,71 \$	2	28,82 \$
	4	27,45 \$	28,55 \$	3	29,69 \$
	5	28,28 \$	29,41 \$	4	30,59 \$
	6	29,13 \$	30,29 \$	5	31,51 \$
	7	30,00 \$	31,20 \$	6	32,45 \$
	8	30,90 \$	32,13 \$	7	33,42 \$
3	1	27,63 \$	28,74 \$		
	2	28,46 \$	29,60 \$	1	30,78 \$
	3	29,32 \$	30,49 \$	2	31,71 \$
	4	30,20 \$	31,41 \$	3	32,66 \$
	5	31,10 \$	32,34 \$	4	33,64 \$
	6	32,03 \$	33,31 \$	5	34,65 \$
	7	33,00 \$	34,32 \$	6	35,69 \$
	8	33,99 \$	35,35 \$	7	36,77 \$
4	1	30,41 \$	31,63 \$		
	2	31,32 \$	32,58 \$	1	33,88 \$
	3	32,27 \$	33,56 \$	2	34,90 \$
	4	33,23 \$	34,56 \$	3	35,94 \$
	5	34,23 \$	35,60 \$	4	37,02 \$
	6	35,26 \$	36,67 \$	5	38,13 \$
	7	36,32 \$	37,77 \$	6	39,28 \$
	8	37,40 \$	38,89 \$	7	40,45 \$
5	1	33,45 \$	34,79 \$		
	2	34,45 \$	35,83 \$	1	37,26 \$

	3	35,49 \$	36,91 \$	2	38,38 \$
	4	36,55 \$	38,01 \$	3	39,53 \$
	5	37,65 \$	39,16 \$	4	40,72 \$
	6	38,77 \$	40,33 \$	5	41,94 \$
	7	39,94 \$	41,54 \$	6	43,20 \$
	8	41,14 \$	42,78 \$	7	44,50 \$
6	1	36,80 \$	38,28 \$		
	2	37,91 \$	39,42 \$	1	41,00 \$
	3	39,04 \$	40,60 \$	2	42,23 \$
	4	40,22 \$	41,83 \$	3	43,50 \$
	5	41,42 \$	43,08 \$	4	44,81 \$
	6	42,67 \$	44,37 \$	5	46,15 \$
	7	43,95 \$	45,71 \$	6	47,53 \$
	8	45,26 \$	47,07 \$	7	48,96 \$
7	1	40,48 \$	42,10 \$		
	2	41,70 \$	43,37 \$	1	45,10 \$
	3	42,95 \$	44,67 \$	2	46,46 \$
	4	44,23 \$	46,00 \$	3	47,84 \$
	5	45,56 \$	47,38 \$	4	49,28 \$
	6	46,93 \$	48,80 \$	5	50,76 \$
	7	48,34 \$	50,27 \$	6	52,28 \$
	8	49,79 \$	51,78 \$	7	53,85 \$
8	1	44,53 \$	46,31 \$		
	2	45,87 \$	47,70 \$	1	49,61 \$
	3	47,24 \$	49,13 \$	2	51,10 \$
	4	48,66 \$	50,61 \$	3	52,64 \$
	5	50,12 \$	52,12 \$	4	54,21 \$
	6	51,62 \$	53,69 \$	5	55,83 \$
	7	53,17 \$	55,30 \$	6	57,51 \$
	8	54,77 \$	56,96 \$	7	59,24 \$

**ANNEXE 8-B****ACCUMULATION DES HEURES POUR CHANGEMENT D'ÉCHELON POUR LES *EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL***

L'échelon un (1) est aboli à partir du 01 janvier 2024.

<b>ÉCHELON</b>	<b>NOMBRE HEURES TRAVAILLÉES</b>
1	0 – 1 950
2	1 951 – 3 900
3	3 901 – 5 850
4	5 851 – 7 800
5	7 801 – 9 750
6	9 751 – 11 700
7	11 701 – 13 650
8	13 651 – 15 600

## ANNEXE 8-C

ACCUMULATION DES HEURES POUR CHANGEMENT D'ÉCHELON POUR LES *EMPLOYÉS SAISONNIERS ET SAISONNIERS D'HIVER*

- a) L'*Ancienneté* du *Saisonnier* se calcule en fonction des heures régulières de travail.
- b) L'*Ancienneté* du *Saisonnier d'hiver* s'accumule à raison de 760 heures durant la période de *Garantie* et lorsqu'il est au travail en dehors de la période de *Garantie*;
- c) Les *Employés saisonniers d'hiver* auront droit à un échelon supplémentaire à leur date d'anniversaire d'embauche.

La conversion se fait à raison de 1.6 *Jours* par période de huit (8) heures.

L'échelon un (1) de chaque classe est aboli à partir du 01 janvier 2024.

Année		2022	2023	2024
Augmentation		6%	4%	4%
classe	Échelon	2022	2023	2024
1	1	22,56 \$	23,46 \$	24,40 \$
	2	23,01 \$	23,93 \$	24,89 \$
	3	23,59 \$	24,53 \$	25,51 \$
	4	24,06 \$	25,02 \$	26,03 \$
	5	24,54 \$	25,52 \$	26,54 \$
	6	25,03 \$	26,03 \$	27,07 \$
	7	25,54 \$	26,56 \$	27,62 \$
	8	26,04 \$	27,09 \$	28,17 \$
	9	26,56 \$	27,63 \$	28,73 \$
	10	27,09 \$	28,18 \$	29,30 \$
	11	27,63 \$	28,74 \$	29,89 \$
	12	27,75 \$	28,86 \$	30,02 \$
3	1	27,31 \$	28,40 \$	29,53 \$
	2	27,85 \$	28,96 \$	30,12 \$
	3	28,41 \$	29,54 \$	30,73 \$
	4	28,97 \$	30,13 \$	31,33 \$
	5	29,55 \$	30,73 \$	31,96 \$
	6	30,15 \$	31,35 \$	32,61 \$
	7	30,74 \$	31,97 \$	33,25 \$
	8	31,35 \$	32,61 \$	33,91 \$
	9	31,99 \$	33,27 \$	34,60 \$
	10	32,63 \$	33,93 \$	35,29 \$
	11	33,28 \$	34,62 \$	36,00 \$
	12	33,58 \$	34,92 \$	36,32 \$

**ANNEXE 9****RÉGIME DE RETRAITE – *PLAN B*****PLAN B**

Tous les *Employés* qui bénéficient présentement du *Plan B* conservent ce Plan et les contributions de l'*Employeur* demeurent les mêmes soit, 7 % chacun à partir du 01 janvier 2023. Tout nouvel *Employé* doit adhérer et n'est admissible qu'au *Plan B*.

**PLAN D'AVANTAGES SOCIAUX**

La contribution de l'*Employeur* au *Plan d'avantages sociaux* est limitée à 3 947 \$ pour l'exercice financier 2022, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sont ajoutés 40 \$ payés à 100% par l'*Employeur* afin de couvrir l'assurance vie pour le conjoint et les personnes à charge. Le tout sera indexé en fonction de l'IPC tel que publié par Statistiques Canada annuellement (1<sup>er</sup> janvier de chaque année) et les bénéfices du régime d'assurance collective seront ajustés en conséquence.

La couverture d'assurance dentaire et la police d'assurance invalidité longue durée équivalent à 60 % du salaire seront maintenu pour la durée de la convention collective jusqu'à la signature d'une prochaine convention collective.

Un (1) employé désigné par le *Syndicat* participe avec rémunération applicable au comité des *Avantages sociaux*.

L'*Employé à temps plein* demeure couvert par le *Plan d'avantages sociaux* malgré le fait que son horaire de travail est inférieur à quarante-deux (42) heures par semaine.

**ANNEXE 10****BANQUE DE CONGÉS POUR LES EMPLOYÉS DU SERVICE CLIENTÈLE**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, les banques de *Congés des Employés à temps plein* du Service clientèle seront cumulées en fonction de leur *Semaine* de travail prévue à l'article 16.03.

Pour les *Employés à temps plein* visés, le cumul des *Congés* sera basé sur une journée de travail normale de 7.5 heures pour chacun des *Congés* suivants :

- *Congés annuels* (34.04);
- *Congés fériés* (35.05);
- *Congés maladies* (41.01);
- *Congés familiaux* (35.09).

Pour les *Employés à temps partiel* le cumul des *Congés* se fait en fonction des articles suivants basé sur une journée de travail normale de 7,5 heures :

- *Congés annuels* (34.04);
- *Congés fériés* (35.06);
- *Congés maladies* (41.02);
- *Congés familiaux* (35.09).

## LETTRE D'ENTENTE #1

ENTENTE INTERVENUE  
ENTRE  
Aéroport de Québec inc.  
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »

ET

Unifor  
ci-après nommée « LE SYNDICAT »

**OBJET: Horaire 24 heures- 7 jours -12 mois par année  
Services techniques - postes électromécaniciens**

---

La présente lettre d'entente vise à définir l'horaire des électromécaniciens ainsi que la composition de l'équipe minimale.

Cette lettre d'entente est valide pour la durée de la présente convention collective dont la date d'expiration est le 31 décembre 2024.

Les parties conviennent qu'à partir du 1er mai 2018, tous les employés aux postes d'électromécaniciens, présents et futurs, seront assujettis à un nouvel horaire de travail 24 heures - 7 jours - 12 mois par année.

L'horaire comprend :

- La plage de travail est répartie entre 00h00 et 23h59 du lundi au dimanche;
- Une semaine de travail d'une moyenne de 42 heures soit de 84 heures aux deux semaines (payables 86 heures);
- Horaire rotative;
- Horaire choisit par ancienneté au 6 mois;
- Les jours de travail en temps réguliers sont de 12 heures incluant la période de repas;
- Délais pour changement d'horaire prévu à l'article 16.10 de la convention collective passe 48 heures à 168 heures;

Tel que choisi par les électromécaniciens, le modèle d'horaire avec roulement est le 3245-2354 et 3443-4334. Au besoin, les horaires peuvent être changer après entente entre les parties.

À cet égard les parties conviennent de maintenir un comité conjoint qui aura comme mandat d'aider à l'organisation de l'horaire qui sera effectif du début mai et au début novembre. Discuter et de trouver des solutions aux différentes situations d'exceptions et de toute problématique qui pourrait survenir avec les modèles choisis. Les membres de ce comité seront choisis par leur partie respective.

L'employeur doit :

- Maintenir un horaire qui permet aux employés de travailler selon la fréquence établie dans le modèle d'horaire proposée d'un (1) mois de nuit sur (4) quatre.
- Ajuster tous les avantages sociaux en fonction du nouvel horaire base sur un modèle 12 heures à l'année.
- Pour fin d'application un minimum de 8 électromécaniciens est requis, cependant l'horaire se maintient pendant le processus d'embauche;
- Lors d'un départ d'un électromécanicien, l'employeur s'engage à embaucher un nouvel électromécanicien dans un délai maximum de 3 mois. Advenant des difficultés d'embauche, les parties se rencontrent afin de trouver une solution.

Enfin, il va de soi que les dispositions de la convention collective continuant de s'appliquer, sous réserves des dispositions de la présente lettre d'entente.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec (Québec), ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

Aéroport de Québec Inc.

Unifor

\_\_\_\_\_  
Stéphane Poirier  
Président et chef de la direction

\_\_\_\_\_  
David Leblond  
Représentant national

\_\_\_\_\_  
Éric Dallaire  
Vice-Président, Opérations

\_\_\_\_\_  
Josée Genois  
Adjointe de la présidente de la section locale

\_\_\_\_\_  
Alexandre McGraw  
Directeur, Opérations aéroportuaires

\_\_\_\_\_  
Rick Kelly  
Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
Daniel Langlois  
Chef de Service, Installations extérieures  
et SLIA

\_\_\_\_\_  
Jean-Marc Coicou  
Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
Hyanick Côté  
Chef de Service, Services techniques

\_\_\_\_\_  
Stephan Levesque  
Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
Chantal Poulin  
Chef de Service, Comptabilité

\_\_\_\_\_  
Alain Girard  
Conseiller développement organisationnel

**Lettre d'entente #2**  
**ENTENTE INTERVENUE**  
**ENTRE**

Aéroport de Québec Inc. ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »

Et

Unifor, ci-après nommée « LE SYNDICAT »

**OBJET : Obligation réglementaire – Horaire 24 heures/7 jours annuel – Équipe terrain**

---

Considérant de futurs changements réglementaires aux opérations aéroportuaires;  
 Considérant que l'Employeur doit se conformer à ces obligations réglementaires;  
 Il est entendu que l'application de cette lettre d'entente entre en vigueur seulement lorsqu'une législation ou une décision d'un organisme gouvernemental l'impose.

Il est également entendu entre les parties que :

- A. Douze (12) employés à temps plein effectuent une plage horaire 24h/7j annuellement;
- B. Lors de départs d'employés l'horaire continu de s'appliquer pendant un délai maximum de 3 mois afin de réaliser le processus de dotation. Advenant des difficultés d'embauche, les parties se rencontre afin de trouver une solution.
- C. L'horaire continu également de s'appliquer pendant l'absence d'employés;
- D. Il est possible pour quatre (4) employés à temps plein de prendre des vacances durant la même période;
- E. Les parties déterminent l'horaire de travail ainsi que la méthode de rotation tel que prévu au deuxième alinéa de la clause 16.01;
- F. Le délai pour un changement d'horaire est de 168 heures tel que mentionné à la clause 16.10.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

Aéroport de Québec Inc.

Unifor

---

Stéphane Poirier  
 Président et chef de la direction

---

David Leblond  
 Représentant national

---

Éric Dallaire  
 Vice-Président, Opérations

---

Josée Genois  
 Adjointe de la présidente de la section locale

---

Alexandre McGraw  
 Directeur, Opérations aéroportuaires

---

Rick Kelly  
 Membre de l'équipe de négociation

---

Daniel Langlois  
Chef de Service, Installations extérieures  
et SLIA

---

Jean-Marc Coicou  
Membre de l'équipe de négociation

---

Hyanick Côté  
Chef de Service, Services techniques

---

Stephan Levesque  
Membre de l'équipe de négociation

---

Chantal Poulin  
Chef de Service, Comptabilité

---

Alain Girard  
Conseiller développement organisationnel

**Lettre d'entente #3**  
**ENTENTE INTERVENUE**  
**ENTRE**  
 Aéroport de Québec Inc. ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »  
 Et  
 Unifor, ci-après nommée « LE SYNDICAT »

**OBJET : Entente pour les projets et les entretiens durant la période hors hivernal pour l'Équipe Terrain et l'Équipe Infrastructure**

---

Considérant les futurs projets d'expansion et des besoins d'entretien des infrastructures de l'Aéroport de Québec;

Considérant l'augmentation prévisible du trafic aérien à l'Aéroport de Québec rendant les travaux irréalisables dans les zones critiques;

Il est entendu entre les parties que :

- A. L'Employeur procède à l'embauche de quatre (4) opérateurs d'équipements lourds à temps plein pour le 1<sup>er</sup> mai 2023;
- B. Lorsque les projets et/ou travaux d'entretien ne peuvent être réalisés à l'intérieur de la plage horaire prévue à la clause 16.04 b), la plage horaire devient celle de 24h/7j pour douze (12) employés à temps plein de l'Équipe Terrain et d'un nombre suffisant d'employés à temps plein de l'Équipe Infrastructure;
- C. Lors de départs d'employés l'horaire continu de s'appliquer pendant un délai maximum de 3 mois afin de réaliser le processus de dotation. Advenant des difficultés d'embauche, les parties se rencontre afin de trouver une solution;
- D. L'horaire continu également de s'appliquer pendant l'absence d'employés;
- E. Il est possible pour quatre (4) employés à temps plein de l'Équipe Terrain de prendre des vacances durant la même période;
- F. Le délai pour un changement d'horaire est de 168 heures tel que mentionné à la clause 16.10.

À cet égard, les parties conviennent de maintenir un comité conjoint qui a comme mandat d'aider à l'organisation du changement de l'horaire de la clause 16.01 alinéa 2 et de la rotation des employés.

De discuter et trouver des solutions aux différentes situations qui peuvent survenir avec les modèles d'horaires choisis.

Les membres de ce comité sont choisis par leur partie respective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce \_\_\_\_\_ jour du mois de  
 \_\_\_\_\_ 2023.

Aéroport de Québec Inc.

Unifor

\_\_\_\_\_  
 Stéphane Poirier  
 Président et chef de la direction

\_\_\_\_\_  
 David Leblond  
 Représentant national

\_\_\_\_\_  
 Éric Dallaire  
 Vice-Président, Opérations

\_\_\_\_\_  
 Josée Genois  
 Adjointe de la présidente de la section locale

\_\_\_\_\_  
 Alexandre McGraw  
 Directeur, Opérations aéroportuaires

\_\_\_\_\_  
 Rick Kelly  
 Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
 Daniel Langlois  
 Chef de Service, Installations extérieures  
 et SLIA

\_\_\_\_\_  
 Jean-Marc Coicou  
 Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
 Hyanick Côté  
 Chef de Service, Services techniques

\_\_\_\_\_  
 Stephan Levesque  
 Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
 Chantal Poulin  
 Chef de Service, Comptabilité

\_\_\_\_\_  
 Alain Girard  
 Conseiller développement organisationnel

**LETTRE D'ENTENTE #4**

## ENTENTE INTERVENUE

## ENTRE

Aéroport de Québec inc.  
 ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »  
 ET  
Unifor  
 ci-après nommée « LE SYNDICAT »

**Objet : Stephan Lévesque**

---

Par la présente, voici le détail de l'entente intervenue entre le Syndicat et l'Employeur le 02 décembre 2022.

Les parties conviennent que Stephan Lévesque n'est pas assujettis à l'horaire de travail à l'article 16.01 et 16.04 b) de la convention collective se terminant en date du 31 décembre 2024. Il conserve l'horaire de travail tel que convenu lors de la convention collective se terminant en date du 31 décembre 2015.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

Aéroport de Québec Inc.

Unifor

---

 Stéphane Poirier  
 Président et chef de la direction

---

 David Leblond  
 Représentant national

---

 Éric Dallaire  
 Vice-Président, Opérations

---

 Josée Genois  
 Adjointe de la présidente de la section locale

---

 Alexandre McGraw  
 Directeur, Opérations aéroportuaires

---

 Rick Kelly  
 Membre de l'équipe de négociation

---

 Daniel Langlois  
 Chef de Service, Installations extérieures  
 et SLIA

---

 Jean-Marc Coicou  
 Membre de l'équipe de négociation

---

 Hyanick Côté  
 Chef de Service, Services techniques

---

 Stephan Levesque  
 Membre de l'équipe de négociation

---

Chantal Poulin  
Chef de Service, Comptabilité

---

Alain Girard  
Conseiller développement organisationnel

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

ENTRE  
Aéroport de Québec inc.  
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »  
ET  
UNIFOR  
ci-après nommée « LE SYNDICAT »

**Objet : Entente de changement de régime de retraite, du régime A vers le régime B**

Pour faire suite aux récentes discussions, la présente est pour documenter l'entente concernant le régime de retraite.

À compter du 1er juillet 2021, la participation au Régime de retraite de certains employés de Aéroport de Québec inc. (Régime A) est suspendue et le « service ouvrant droit à pension » en vertu de ce régime cesse donc de s'accumuler le 30 juin 2021.

Toutefois, exceptionnellement, le « salaire final moyen » pour les fins du calcul de la rente payable du Régime A sera établi selon la moyenne du salaire pour les cinq années consécutives les mieux rémunérées au 28 février 2026, ou à la date de la cessation d'emploi ou retraite auprès de l'Aéroport de Québec inc. si cette date précède le 28 février 2026. De plus, la cotisation au Régime A pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 est établie selon la formule en vigueur après le 31 décembre 2020 (i.e. 17,4 % de votre salaire jusqu'au MGA plus 24,2 % du salaire en excédent du MGA).

À compter du 1er juillet 2021, tous les employés concernés, adhérons au Régime de retraite des employés de Aéroport de Québec inc. (Régime B) et vos cotisations et celles de l'Aéroport de Québec inc. sont établies selon les dispositions du Régime B. La cotisation de l'Aéroport de Québec inc. au Régime B est donc de 5 % de votre salaire.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

Aéroport de Québec inc.

Unifor

\_\_\_\_\_  
Stéphane Poirier  
Président et chef de la direction

\_\_\_\_\_  
David Leblond  
Représentant national

\_\_\_\_\_  
Éric Dallaire  
Vice-Président, Opérations

\_\_\_\_\_  
Josée Genois  
Adjointe de la présidente de la section locale

\_\_\_\_\_  
Alexandre McGraw  
Directeur, Opérations aéroportuaires

\_\_\_\_\_  
Rick Kelly  
Membre de l'équipe de négociation

---

Daniel Langlois

Chef de Service, Installations extérieures  
et SLIA

---

Jean-Marc Coicou

Membre de l'équipe de négociation

---

Hyanick Côté

Chef de Service, Services techniques

---

Stephan Levesque

Membre de l'équipe de négociation

---

Chantal Poulin

Chef de Service, Comptabilité

---

Alain Girard

Conseiller développement organisationnel