

# Convention collective

## BBR

Date d'expiration 31 décembre 2028

Intervenue entre



et



## TABLE DES MATIERES

<b>CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 1 – OBJET ET PORTEE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>12</b>
1.01 Déclaration de principe .....	12
1.02 Rapports de travail efficaces .....	12
1.03 Respect des obligations .....	12
<b>ARTICLE 2 – INTERPRETATION ET DEFINITIONS .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 3 – HARCELEMENT ET DISCRIMINATION .....</b>	<b>16</b>
3.01 Élimination du harcèlement .....	16
3.02 Élimination de la discrimination .....	16
3.03 Traitement équitable .....	16
3.04 Intervenante auprès des femmes .....	17
<b>ARTICLE 4 – GENERALITES .....</b>	<b>17</b>
4.01 Genre et nombre .....	17
4.02 Directive et règlement du Canada .....	17
4.03 Références .....	17
<b>ARTICLE 5 – GREVE OU LOCK-OUT .....</b>	<b>18</b>
5.01 Grève ou lock-out interdits .....	18
5.02 Accès sécuritaire .....	18
<b>ARTICLE 6 – COMITE DES RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES .....</b>	<b>18</b>
6.01 Principe .....	18
6.02 Formation du Comité .....	19
6.03 Présidence .....	19
6.04 Salaire .....	20
6.05 Procès-verbal .....	20
6.06 Réunion spéciale .....	20
<b>ARTICLE 7 – ASSURANCE-RESPONSABILITE .....</b>	<b>20</b>
7.01 Fait et cause pour un <i>Employé</i> .....	20
<b>CHAPITRE II – DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 8 – DROITS DE GESTION .....</b>	<b>20</b>
8.01 Direction, administration et gestion .....	20
8.02 Exercice juste et raisonnable .....	20
8.03 Contribution du <i>Syndicat</i> .....	20
<b>CHAPITRE III – REPRÉSENTATION DE UNIFOR .....</b>	<b>21</b>

<b>ARTICLE 9 – RECONNAISSANCE SYNDICALE .....</b>	<b>21</b>
10.01 Unifor .....	21
<b>ARTICLE 10 – PRECOMPTE DES COTISATIONS .....</b>	<b>21</b>
10.02 Retenue syndicale obligatoire .....	21
10.03 Remise à Unifor .....	21
10.04 Début de la retenue syndicale .....	21
10.05 Exclusivité à <i>Unifor</i> .....	22
10.06 Non-responsabilité de l' <i>Employeur</i> .....	22
<b>ARTICLE 11 – INFORMATIONS .....</b>	<b>22</b>
11.01 Informations sur l'embauche et les mouvements de personnel .....	22
11.02 Exempliers de la convention collective .....	22
11.03 Liste semestrielle .....	22
11.04 Organigramme .....	22
<b>ARTICLE 12 – REPRESENTANTS .....</b>	<b>23</b>
12.01 Nomination .....	23
12.02 Communication à l' <i>Employeur</i> .....	23
12.03 Exercice du rôle de représentant syndical .....	23
12.04 Libérations syndicales .....	23
<b>ARTICLE 13 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>24</b>
13.01 Affichage syndical .....	24
13.02 Documentation syndicale .....	24
13.03 Visite des locaux de l' <i>Employeur</i> .....	24
13.04 Local syndical .....	24
13.05 Salle de réunion .....	24
13.06 Utilisation des moyens de communication .....	24
<b>ARTICLE 14 – PROCEDURE DE GRIEF .....</b>	<b>25</b>
14.01 Discussion d'un différend avant la présentation du grief .....	25
14.02 Droit de présenter un grief .....	25
14.03 Présentation et irrégularité .....	25
14.04 Délai de présentation du grief .....	25
14.05 Dépôt de grief .....	25
14.06 Discussion d'un grief .....	25
14.07 Palier unique .....	25
14.08 Réponse au grief .....	26
14.09 Envoi à l'arbitrage .....	26
14.10 Frais de l'arbitrage .....	26
14.11 Liste des arbitres .....	26
14.12 Décision de l'arbitre .....	27
14.13 Pouvoirs de l'arbitre .....	27
14.14 Décision finale .....	27
14.15 Moyens de transmission .....	27
14.16 Délais de rigueur .....	27
<b>CHAPITRE IV – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>27</b>
<b>ARTICLE 15 – SANTE ET SECURITE .....</b>	<b>27</b>
15.01 Application du <i>Code canadien du travail</i> .....	27
15.02 Rôle de l' <i>Employeur</i> .....	27

15.03	Consultations .....	28
15.04	Comité local de santé et sécurité .....	28
15.05	Accident de travail .....	28
15.06	Manifestation tardive .....	28
15.08	Rapport de l'Employé .....	28
15.09	Rapport écrit de l'Employeur .....	28
15.10	Compensation à l'Employé .....	29
15.11	Incapacité physique .....	29
15.12	Frais de formation .....	29
15.13	Employées enceintes ou allaitantes.....	29
<b>CHAPITRE V – CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>		<b>30</b>
<b>ARTICLE 16 – DUREE DU TRAVAIL.....</b>		<b>30</b>
16.01	Besoins de la clientèle .....	30
16.02	Service de bureau, Infrastructures, Service informatique et Secrétaire-réceptionniste .....	30
16.03	Service clientèle.....	30
16.04	a) Service d'entretien .....	32
	b) Pour les autres catégories d'emploi et l'excédent.....	32
16.05	Temps de lavage.....	33
16.06	Échange de postes.....	33
16.07	Pause-repos.....	33
16.08	Période de repas .....	34
16.09	Période minimum de repos.....	34
16.10	Changement d'horaire.....	34
16.11	Composition des équipes de Saisonniers d'hiver et Opérateurs d'équipements lourds et légers (établissement des horaires)	34
	34	
<b>ARTICLE 17 – STATIONNEMENT .....</b>		<b>34</b>
17.01	Stationnement gratuit .....	34
<b>ARTICLE 18 – VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL.....</b>		<b>35</b>
18.01	Vêtements .....	35
18.02	Outils .....	35
18.03	Remplacement .....	35
18.04	Achat d'uniformes .....	35
<b>CHAPITRE VI – DISPOSITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI.....</b>		<b>36</b>
<b>ARTICLE 19 – TRAVAIL AU SEIN DE L'UNITE DE NEGOCIATION.....</b>		<b>36</b>
19.01	Exclusivité des fonctions des <i>Employés</i> .....	36
19.02	Cas d'absence ou de poste vacant .....	36
19.03	Participation des <i>Employés</i> .....	36
19.04	Sous-traitance.....	36
<b>ARTICLE 20 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....</b>		<b>37</b>
20.01	Changement technologique .....	37
20.02	Avantages et nécessité .....	37
20.03	Préavis écrit .....	37
20.04	Contenu du préavis .....	37
20.05	Consultations mixtes .....	37
20.06	Formation par l'Employeur .....	38

<b>ARTICLE 21 – PERIODE DE PROBATION D’UN NOUVEL EMPLOYE .....</b>	<b>38</b>
21.01 Période de probation.....	38
21.02 <i>Employé en Période de probation</i> .....	39
21.03 Fin de l’emploi .....	39
21.04 Procédure de grief.....	39
<b>ARTICLE 22 – ANCIENNETE .....</b>	<b>39</b>
22.01 Ancienneté .....	39
22.02 Calcul de l’ancienneté pour les <i>Employés à temps partiel</i> .....	39
22.03 Ancienneté du Saisonnier et Saisonnier d’hiver .....	39
22.04 Accumulation.....	40
22.05 Maintien .....	40
22.06 Perte de l’ <i>Ancienneté</i> .....	41
22.07 Liste d’ <i>Ancienneté</i> .....	41
22.08 Composition de la liste d’ <i>Ancienneté</i> .....	41
22.09 Nomination temporaire ou provisoire.....	41
22.10 Nomination permanente .....	42
22.11 Tirage au hasard .....	42
22.12 Retour au travail.....	42
<b>ARTICLE 23 – DOTATION EN PERSONNEL .....</b>	<b>42</b>
23.01 Poste vacant ou nouveau poste.....	42
23.02 Contenu de l’avis d’affichage.....	43
23.03 Transmission au <i>Syndicat</i> .....	43
23.04 Annulation .....	43
23.05 Critères d’octroi du poste.....	43
23.06 Évaluation .....	43
23.07 Avis à tous les candidats.....	43
23.08 Diffusion de l’avis de nomination .....	43
23.09 Candidature de l’extérieur de l’ <i>Unité de négociation</i> .....	43
23.10 Absence de perte de salaire .....	44
<b>ARTICLE 24 – PERIODE D’ESSAI.....</b>	<b>44</b>
24.01 <i>Période d’essai</i> .....	44
24.02 Retour à l’ancien poste – Décision de l’ <i>Employeur</i> .....	44
24.03 Retour à l’ancien poste – Décision de l’ <i>Employé</i> .....	44
<b>ARTICLE 25 – POSTES COMBLES DE FAÇON TEMPORAIRE .....</b>	<b>44</b>
25.01 Méthode de dotation .....	44
25.02 Retour au poste permanent .....	45
25.03 Surcroît occasionnel de travail .....	45
25.04 Emploi à durée déterminée.....	45
<b>ARTICLE 26 – NOUVEAUX POSTES ET UNITE DE NEGOCIATION .....</b>	<b>45</b>
26.01 Exclusion ou inclusion dans l’ <i>Unité de négociation</i> .....	45
26.02 Mésentente entre les parties .....	45
26.03 Date de prise d’effet.....	46
<b>ARTICLE 27 – APPRECIATION ANNUELLE DU RENDEMENT .....</b>	<b>46</b>
27.01 Période d’observation du rendement .....	46
27.02 Remise à l’ <i>Employé</i> .....	46
27.03 Observations de l’ <i>Employé</i> .....	46
27.04 Signature du formulaire d’appréciation.....	46

<b>ARTICLE 28 – DOSSIER PERSONNEL .....</b>	<b>47</b>
28.01 Dossier personnel .....	47
28.02 Accès confidentiel.....	47
28.03 Consultation du dossier personnel.....	47
28.04 Dossier de rendement et de conduite .....	47
<b>ARTICLE 29 – MESURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>47</b>
29.01 <i>Mesures disciplinaires</i> .....	47
29.02 Cause juste et suffisante.....	47
29.03 Avis de suspension à l'Employé .....	48
29.04 Avis au <i>Syndicat</i> .....	48
29.05 Assistance à la réunion et préavis .....	48
29.06 Élément de preuve .....	48
29.07 Délai .....	48
<b>ARTICLE 30 – REDUCTION D'EFFECTIF ET REGLES DE DEPLACEMENT .....</b>	<b>49</b>
30.01 Sécurité d'emploi.....	49
30.02 Principe général.....	49
30.03 Préavis de cinquante (50) <i>Jours</i> .....	49
30.04 Déplacement .....	49
30.05 Conditions préalables .....	49
30.06 Rencontre avec <i>Unifor</i> .....	50
30.07 Défaut d'entente .....	50
30.08 Offre de l'Employeur.....	50
30.09 Choix de l'Employé .....	50
30.10 Droit de rappel .....	50
30.11 Temps de recherche d'emploi .....	51
<b>ARTICLE 31 – INDEMNITE DE DEPART .....</b>	<b>51</b>
31.01 Indemnité de départ.....	51
31.02 Paiement de l'Indemnité de départ.....	51
31.03 Époque du paiement de l'Indemnité de départ .....	51
<b>ARTICLE 32 – DESCRIPTION DE FONCTIONS ET CLASSIFICATION .....</b>	<b>52</b>
32.01 Remise à l'Employé.....	52
32.02 Comité conjoint.....	52
32.03 Comité de révision.....	52
32.04 Défaut d'entente .....	52
32.05 Protection salariale.....	52
32.06 Modification au plan de classification .....	53
<b>CHAPITRE VII – CONGÉS.....</b>	<b>53</b>
<b>ARTICLE 33 – CONGES – GENERALITES.....</b>	<b>53</b>
33.01 Information.....	53
33.02 Non-cumul.....	53
33.03 Cessation d'emploi .....	53
33.04 Effet de la convention collective .....	53
33.05 Interdiction de <i>Congé payé</i> .....	53
33.06 Date de retour au travail .....	54
<b>ARTICLE 34 – CONGES ANNUELS .....</b>	<b>54</b>
34.01 Disposition exclue .....	54

34.02	Régime d'anticipation.....	54
34.03	Calcul .....	54
34.04	Rémunération pendant les <i>Congés annuels</i> .....	54
34.05	Période de prise des <i>Congés annuels</i> .....	55
34.06	Choix des <i>Congés annuels</i> .....	55
34.07	Attribution des <i>Congés annuels</i> .....	55
34.08	Répartition des <i>Congés annuels</i> .....	55
34.09	Réponse de l' <i>Employeur</i> .....	56
34.10	Absence durant l' <i>Année de référence</i> .....	56
34.11	Report exceptionnel des <i>Congés annuels</i> .....	56
34.12	Interruption des <i>Congés annuels</i> .....	57
34.13	Absence durant un accident de travail .....	57
34.14	Absence durant l' <i>Année de Congés annuels</i> .....	57
34.15	Rappel au travail pendant un <i>Congé annuel</i> .....	57
34.16	Annulation d'un <i>Congé annuel</i> .....	57
34.17	Motifs d'annulation .....	57
34.18	Report des <i>Congés annuels</i> .....	58
34.19	<i>Employés</i> au déneigement .....	58
34.20	Cessation d'emploi .....	58
34.21	Transfert des soldes .....	58
<b>ARTICLE 35 – CONGES PAYES.....</b>		<b>59</b>
35.01	Cas particuliers .....	59
35.02	<i>Congés</i> pour fins de négociation .....	59
35.03	<i>Jours fériés</i> .....	59
35.04	Paie des <i>Jours fériés</i> .....	60
35.05	a) Rémunération des <i>Jours fériés</i> .....	60
	b) Banque et rémunération des <i>Jours fériés</i> .....	60
35.06	Rémunération des <i>Jours fériés</i> des <i>Employés à temps partiel</i> .....	61
35.07	Rémunération des <i>Jours fériés</i> travaillés .....	61
35.08	<i>Congés sociaux</i> .....	61
35.09	Nombre de <i>Congés</i> pour obligations familiales .....	62
35.10	Circonstances de la prise de <i>Congés</i> pour obligations familiales.....	62
35.11	Perfectionnement professionnel .....	63
35.12	<i>Congé</i> pour les victimes de violence conjugale .....	64
35.13	<i>Congé différé</i> .....	65
35.14	<i>Congés-Éducation Payés</i> .....	65
<b>ARTICLE 36 – CONGES NON PAYES.....</b>		<b>65</b>
36.01	<i>Congé syndical</i> .....	65
36.02	<i>Congé</i> de perfectionnement.....	65
36.03	Crédit d' <i>Ancienneté</i> .....	66
36.04	Demande de <i>Congé non payé</i> .....	66
36.05	Durée du <i>Congé non payé</i> .....	66
36.06	<i>Congé non payé</i> de moins de trois (3) mois .....	66
36.07	<i>Congé non payé</i> 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 <i>Syndicat</i> .....	67
36.12	<i>Congé</i> d'examen payé .....	68
36.13	<i>Congé</i> pour pratique autochtone.....	68
36.14	<i>Congé</i> en cas de maladie grave.....	68

<b>ARTICLE 37 – CONGE DE MATERNITE .....</b>	<b>69</b>
37.01 Principe général.....	69
37.02 Préavis écrit.....	69
37.03 Naissance prématurée ou complications post-natales .....	69
37.04 Reprise du <i>Congé</i> après interruption.....	69
37.05 Utilisation d'autres <i>Congés</i> .....	70
37.07 Entente avec l' <i>Employeur</i> .....	70
37.08 Calcul des indemnités.....	70
37.09 Augmentation d'échelon .....	71
37.10 Calcul du <i>Service continu</i> .....	71
37.11 Effet sur les <i>Congés</i> annuels payés et les <i>Congés</i> de maladie .....	71
37.12 Préavis de retour au travail .....	71
37.13 Demande de prolongation.....	71
37.14 Réintégration dans le poste .....	71
37.15 Avantages pendant le <i>Congé</i> de maternité .....	71
37.16 Rendez-vous médical.....	71
37.17 Absences régulières.....	72
<b>ARTICLE 38 – CONGE DE PATERNITE .....</b>	<b>72</b>
38.01 Durée du <i>Congé</i> .....	72
38.02 Droits de l' <i>Employeur</i> .....	72
38.03 Augmentation d'échelon .....	72
38.04 Calcul du <i>Service continu</i> .....	72
38.05 Effet sur les <i>Congés</i> annuels payés et les <i>Congés</i> de maladie .....	72
38.06 Réintégration dans le poste.....	72
38.07 Avantages pendant le <i>Congé</i> de paternité .....	73
38.08 Obligation de retour au travail.....	73
38.09 Entente avec l' <i>Employeur</i> .....	73
38.10 Calcul des indemnités.....	73
<b>ARTICLE 39 – CONGE D'ADOPTION.....</b>	<b>74</b>
39.01 <i>Congé</i> d'adoption non payé .....	74
39.02 Avis à l' <i>Employeur</i> .....	74
39.03 Couple d' <i>Employés</i> .....	74
39.04 Préavis écrit de fin prématurée .....	74
39.05 Obligation de retour au travail .....	74
39.06 Entente avec l' <i>Employeur</i> .....	74
39.07 Calcul des indemnités.....	75
39.08 Augmentation d'échelon .....	75
39.09 Calcul du <i>Service continu</i> .....	75
39.10 Effet sur les <i>Congés</i> annuels payés et les <i>Congés</i> de maladie .....	75
39.11 Préavis de retour au travail .....	75
39.12 Demande de prolongation.....	75
39.13 Réintégration dans le poste.....	75
39.14 Avantages pendant le <i>Congé</i> d'adoption .....	76
<b>ARTICLE 40 – CONGE PARENTAL .....</b>	<b>76</b>
40.01 Durée du <i>Congé</i> .....	76
40.02 Droits de l' <i>Employeur</i> .....	76
40.03 Couple d' <i>Employés</i> .....	76
40.04 Obligation de retour au travail .....	76
40.05 Entente avec l' <i>Employeur</i> .....	77
40.06 Calcul des indemnités.....	77

40.07	Augmentation d'échelon .....	77
40.08	Calcul du <i>Service continu</i> .....	77
40.09	Effet sur les <i>Congés</i> annuels payés et les <i>Congés</i> de maladie .....	77
40.10	Préavis de retour au travail .....	78
40.11	Réintégration dans le poste.....	78
40.12	Avantages pendant le <i>Congé</i> parental .....	78
<b>ARTICLE 41 – CONGE DE MALADIE .....</b>		<b>78</b>
41.01	Crédits des <i>Employés à temps plein</i> .....	78
41.02	Attribution des <i>Congés</i> de maladie .....	78
41.03	Conditions d'exercice .....	78
41.04	Remises des crédits pendant une période de <i>Congés compensatoires</i> ou de <i>Congés</i> annuels .....	79
41.05	Accumulation.....	79
41.06	Crédits de <i>Congés</i> de maladie accumulés.....	79
41.07	Crédits insuffisants .....	79
<b>ARTICLE 42 – CONGE POUR ACTIVITES POLITIQUES .....</b>		<b>80</b>
42.01	Absence de restrictions .....	80
42.02	<i>Congé</i> .....	80
<b>CHAPITRE VIII – RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES.....</b>		<b>80</b>
<b>ARTICLE 43 – ADMINISTRATION DES SALAIRES .....</b>		<b>80</b>
43.01	Paiement du salaire .....	80
43.02	Fonction intérimaire .....	80
43.03	<i>Rétrogradation</i> .....	80
43.04	Progression à l'intérieur de l'échelle salariale .....	81
43.05	Promotion.....	81
43.06	Mutation latérale ou temporaire .....	81
43.07	<i>Congé</i> non payé et augmentation d'échelon.....	81
<b>ARTICLE 44 – HEURES SUPPLEMENTAIRES .....</b>		<b>82</b>
44.01	Principes généraux .....	82
44.02	Préavis .....	82
44.03	Attribution des <i>Heures supplémentaires</i> .....	82
44.04	Consignation des <i>Heures supplémentaires</i> .....	82
44.05	Autorisation des <i>Heures supplémentaires</i> .....	82
44.06	Rémunération des <i>Heures supplémentaires</i> – Taux et demi .....	83
44.07	Rémunération des <i>Heures supplémentaires</i> – Taux double ( <i>Demande Employeur</i> ).....	83
44.08	<i>Congés</i> compensatoires.....	83
44.09	Accumulation des <i>Congés compensatoires</i> et paiement.....	83
44.10	Période d'octroi des <i>Congés compensatoires</i> .....	83
44.11	Rappel au travail.....	84
44.12	Demande d'information et rappel.....	84
44.13	Pause-repas et pause-repos .....	84
44.14	Repos minimum après les <i>Heures supplémentaires</i> .....	84
44.15	Remboursement de frais .....	84
<b>ARTICLE 45 – INDEMNITE DE DISPONIBILITE.....</b>		<b>85</b>
45.01	Rémunération.....	85
45.02	Disponibilité de l' <i>Employé</i> .....	85
45.03	Répartition équitable .....	85
45.04	Non-paiement de l'indemnité de disponibilité .....	85

45.05	Téléphone.....	85
<b>ARTICLE 46 – PRIME DE QUART .....</b>		<b>86</b>
46.01	Primes de soir et de nuit.....	86
46.02	Primes de quart de fin de <i>Semaine</i> .....	86
<b>ARTICLE 47 – REPAS .....</b>		<b>86</b>
47.01	Indemnité de repas.....	86
<b>CHAPITRE IX – EMPLOYÉS SAISONNIERS ET SAISONNIERS D’HIVER.....</b>		<b>87</b>
<b>ARTICLE 48 – GENERALITES DES SAISONNIERS ET SAISONNIERS D’HIVER .....</b>		<b>87</b>
48.01	Dispositions de dérogation pour l’ <i>Employé saisonnier</i> , l’ <i>Employé saisonnier d’hiver</i> .....	87
48.02	Avantages sociaux .....	87
48.03	<i>Congé</i> non payé.....	88
48.04	Rappel annuel.....	88
48.05	Liste de rappel .....	89
48.06	Rappel au travail pour les <i>Employés saisonniers</i> et <i>saisonniers d’hiver</i> .....	89
48.07	Liste d’ <i>Ancienneté</i> initiale.....	89
48.08	Assignation.....	89
48.09	Période de disponibilité.....	89
<b>ARTICLE 49 – PERIODE DE GARANTIE D’EMPLOI DES SAISONNIERS D’HIVER .....</b>		<b>90</b>
49.01	Période de <i>Garantie</i> .....	90
49.02	Critères de réduction.....	90
49.03	Versement de la période de <i>Garantie</i> .....	90
49.04	Calcul de la période de <i>Garantie</i> .....	91
49.05	Paiement des <i>Heures supplémentaires</i> pendant la <i>Période hivernale</i> et de la période de <i>Garantie</i> non épuisée.....	91
49.06	Paiement des <i>Heures supplémentaires</i> pendant la <i>Période hivernale</i> et après.....	91
49.07	Travail pendant les pauses repas .....	91
49.08	Attribution des <i>Heures supplémentaires</i> .....	91
49.09	Affichage des soldes .....	92
49.10	Autorisation des <i>Heures supplémentaires</i> .....	92
49.11	Pause-repos pendant les <i>Heures supplémentaires</i> .....	92
49.12	Prime de présence la fin de semaine durant la période hivernale .....	92
49.13	Prime de présence le soir et la nuit durant la période hivernale.....	92
49.14	Indemnité de repas .....	92
<b>ARTICLE 50 – CONDITIONS DE TRAVAIL DES SAISONNIERS D’HIVER .....</b>		<b>93</b>
50.01	<i>Banque d’heures</i> .....	93
50.02	Présence au travail et période de <i>Garantie</i> .....	93
50.03	Heures continues.....	93
50.04	Pause-repas.....	93
50.05	Échange de postes.....	93
50.06	Présence au travail et consignation des <i>Heures supplémentaires</i> .....	93
50.07	Pause-repos.....	94
50.08	Changement d’équipe de travail .....	94
<b>ARTICLE 51 – ASSIGNATION DES SAISONNIERS D’HIVER.....</b>		<b>94</b>
51.01	Téléphone cellulaire .....	94
51.02	Disponibilité sur appel.....	94
51.03	Équipes de jour et de nuit .....	95

<b>ARTICLE 52 – TRAVAIL DES SAISONNIERS D’HIVER HORS DE LA PERIODE HIVERNALE .....</b>	<b>95</b>
52.01 Travail hors de la <i>Période hivernale</i> .....	95
52.02 Travail effectué dans une classe inférieure .....	95
 <b>CHAPITRE X – AUTRES DISPOSITIONS.....</b>	 <b>96</b>
<b>ARTICLE 53 – DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE .....</b>	<b>96</b>
53.01 Entrée en vigueur et fin de la convention .....	96
53.02 Absence d’effet rétroactif.....	96
 <b>INDEX DES ANNEXES ET DES LETTRES D’ENTENTE A LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	 <b>98</b>
ANNEXE 1 EXIGENCES DE BASE.....	99
ANNEXE 2-A.....	100
LISTE DES VETEMENTS ET UNIFORMES FOURNIS AUX <i>EMPLOYES</i> DU SERVICE D’ENTRETIEN .....	100
ANNEXE 2-B.....	102
LISTE DES VETEMENTS FOURNIS A UN SPECIALISTE, CHARGE DE PROJET OU TOUT AUTRE <i>EMPLOYE</i> POUVANT ETRE AMENE A EFFECTUER REGULIEREMENT DES TACHES EXTERIEURES .....	102
ANNEXE 2-C.....	103
LISTE DES VETEMENTS FOURNIS AUX PREPOSES SERVICE A LA CLIENTELE ET SECRETAIRE-RECEPTIONNISTE .....	103
ANNEXE 2-D .....	104
LISTE DES VETEMENTS FOURNIS AUX TECHNICIENS INFORMATIQUES .....	104
ANNEXE 3-A .....	105
LISTE D’ANCIENNETE DES <i>EMPLOYES</i> SYNDIQUES.....	105
ANNEXE 3-B .....	109
LISTE DE CUMUL POUR LE SERVICE CONTINU.....	109
ANNEXE 4.....	112
DISPOSITIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX DES <i>EMPLOYES</i> A TEMPS PARTIEL.....	112
ANNEXE 5.....	113
GROUPES D’EMPLOIS.....	113
ANNEXE 6.....	114
EXAMEN MEDICAL PERIODIQUE.....	114
ANNEXE 7.....	115
FRAIS DE DEPLACEMENT, D’HEBERGEMENT ET DE REPAS .....	115
ANNEXE 8-A .....	116
SALAIRES ET TAUX DE REMUNERATION .....	116
ANNEXE 8-A .....	117
SALAIRES ET TAUX DE REMUNERATION (SUITE).....	117
ANNEXE 8-B.....	118
ACCUMULATION DES HEURES POUR CHANGEMENT D’ECHELON POUR LES <i>EMPLOYES</i> A TEMPS PARTIEL.....	118
ANNEXE 8-C.....	119
ACCUMULATION DES HEURES POUR CHANGEMENT D’ECHELON POUR LES <i>EMPLOYES</i> SAISONNIERS ET SAISONNIERS D’HIVER .....	119
ANNEXE 9.....	120
REGIME DE RETRAITE – PLAN B .....	120
ET PLAN D’AVANTAGES SOCIAUX.....	120
ANNEXE 10 .....	121
BANQUE DE CONGES POUR LES <i>EMPLOYES</i> DU SERVICE CLIENTELE .....	121
ANNEXE 11 .....	122
PRIME D’ANCIENNETE ANNUELLE .....	122
ANNEXE 12 .....	123
Lettre d’entente #1.....	124
Lettre d’entente #2.....	126
Lettre d’entente #3.....	128

---

## CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

### ARTICLE 1 – OBJET ET PORTEE 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 – INTERPRETATION ET DEFINITIONS

Aux fins de l'application de la présente convention :

2.01 **À l'occasion** désigne dans le cadre d'un événement exceptionnel.

2.02 **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*.

2.03 **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*.

2.04 **Congé** désigne l'absence autorisée du travail d'un *Employé* pendant ses heures normales de travail.

2.05 **Congé différé** désigne un congé permettant à un *Employé* de financer un congé en différant une partie de son salaire.

2.06 **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.

- 2.07 **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*.
- 2.08 **Employé** désigne toute personne membre de l'*Unité de négociation*.
- 2.09 **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.
- 2.10 **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.
- 2.11 **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.
- 2.12 **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 – DUREE DU TRAVAIL.
- 2.13 **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*.
- 2.14 **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.
- 2.15 **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.
- 2.16 **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.

- 2.17 **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*.
- 2.18 **Fonctions** désigne un regroupement de tâches et de responsabilités dans un *Groupe d'emploi*.
- 2.19 **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*.
- 2.20 **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.
- 2.21 **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 vingt-quatre (24) heures débutant à 00h00 le dernier *Jour* de son horaire de travail.
  - Le Service clientèle : une période de vingt-quatre (24) heures débutant à la fin du quart de travail.
  - L'Opérateur durant la *Période hivernale* : une période de vingt-quatre (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 **Syndicat** désigne le *Syndicat UNIFOR*.
- 2.35 **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 – HARCELEMENT 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*.

### 3.04 **Intervenante auprès des femmes**

L'*Employeur* et le *Syndicat* reconnaissent que des *Employées* peuvent parfois avoir besoin de parler avec une autre femme ou collègue de sujets tels que la violence ou l'abus à la maison ou le harcèlement au travail. C'est pourquoi les parties conviennent de reconnaître le rôle d'une personne désignée pour faire fonction d'intervenante auprès des femmes au travail tel que stipulé par le programme d'Unifor. L'intervenante auprès des femmes est désignée, d'un commun accord entre l'*Employeur* et le *Syndicat*, parmi les membres féminins de l'*Unité de négociation* Unifor- BBR qui sont recommandées par Unifor, compte tenu des compétences, de l'expérience et des aptitudes des candidates. L'intervenante auprès des femmes rencontre des membres féminins au besoin, discute des problèmes avec elles et les dirige vers un organisme approprié, au besoin.

L'intervenante auprès des femmes participe à un programme de formation initial de quarante (40) heures organisées par Unifor et à un programme de revalidation annuelle de trois (3) *Jours*, tous deux payés par le *Syndicat*.

## **ARTICLE 4 – GENERALITES**

### 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 – GREVE OU LOCK-OUT**

### **5.01 Grève ou lock-out interdits**

Conformément au *Code canadien du travail*, 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 – COMITE 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-RESPONSABILITE****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

#### 10.01 **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 – PRECOMPTE DES COTISATIONS

#### 10.02 **Retenue syndicale obligatoire**

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

#### 10.03 **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.

#### 10.04 **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.

**10.05 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*.

**10.06 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 Exemplaies 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 – REPRESENTANTS

### 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 cent vingt-quatre (224) heures par année, dont les cent soixante-quatorze (174) 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 – PROCEDURE 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*, 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 – SANTE ET SECURITE****15.01 Application du *Code canadien du travail***

Les articles du *Code canadien du travail* (le « Code ») 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* 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 celles-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.

---

## CHAPITRE V – CONDITIONS DE TRAVAIL

---

### ARTICLE 16 – DUREE 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, Infrastructures, Service informatique et Secrétaire-réceptionniste

La *Semaine* de travail de ces groupes est de trente-sept point cinq (37.5) heures, à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) *Jours* de sept heures et demie (7.5) consécutives, du lundi au vendredi. La plage de travail est répartie entre 6h00 et 18h00 à l'exception du service Infrastructures (Bureau de projets) dont la plage de travail est répartie entre 7h00 et 17h00.

Toutefois à la demande d'un salarié ou de l'*Employeur*, le nombre d'heures de ces groupes peuvent être réduite temporairement entre trente (30) et trente-sept point cinq (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 trente-sept point cinq (37.5) à quarante-deux (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 trente (30) et quarante-deux (42) heures après entente entre l'*Employeur* et le *Syndicat*.

L'*Employé* a également la possibilité de travailler selon un horaire de quatre (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 exprimées;
- (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.

Pour les *Employés* à temps partiels (2) avec heures garanties :

- (i) 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 hivernale et de la saison d'été afin de s'ajuster aux besoins de la clientèle;
- (ii) Pour la période hors hivernale de mai à septembre, l'*Employeur* garantit vingt (20) heures semaine ;(vingt (20) semaines);
- (iii) Pour la *Période hivernale* de septembre à avril, l'*Employeur* garantit trente (30) heures semaine ; (trente-deux (32) semaines) ;
- (iv) La plage de travail est répartie entre 00h00 et 23h59, du lundi au dimanche;
- (v) L'*Employeur* détermine les quarts de travail en fonction des besoins opérationnels;

- (vi) L'*Employeur* attribue les deux (2) postes à temps partiels avec heures garanties en fonction de l'ancienneté, de la qualification de l'*Employé* et des disponibilités exprimées.

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 et après confirmation par l'*Employeur*, peut être répartie sur quatre (4) *Jours* consécutifs de dix (10) heures, à l'exclusion d'une période de repas, et uniquement lorsqu'une couverture des plages horaires sur cinq (5) *Jours* est possible pour l'appellation du poste concerné.
- Aide- métier : 2
  - Chef d'équipe, terrain : 4 (hors *Période hivernale* seulement)
  - Coordonnateur planification et maintenance : 2

**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. Quarante (40) heures par semaine : soit cinq (5) *Jours* consécutifs de huit (8) heures ou quatre (4) *Jours* consécutifs de dix (10) heures ;

**Ou**

- b. Pour ceux donc la semaine de travail sera en moyenne de quarante-deux (42) heures (douze (12) heures par *Jour*) par semaine sur une base rotative de quatre (4) semaines à différents quarts de travail, payable quarante-trois (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 huit (8) heures et d'un maximum de douze (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 huit (8) heures et d'un maximum de douze (12) heures incluant les périodes de repas.

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

#### 16.05 **Temps de lavage**

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 huit (8) heures, deux (2) pauses de quinze (15) minutes durant la journée.

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

Pour les quarts de douze (12) heures, quatre (4) pauses de quinze (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, Infrastructures, 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 aux Annexes 2-A à 2-D.

### **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 :

- a) Aux cotisations professionnelles (renouvellement des ordres professionnels) si l'activité professionnelle est requise par l'*Employeur*,
- b) 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 l'*Employeur* seront effectués via une base de données informatisée dont le maintien de l'intégrité incombe à l'*Employeur*.

## **ARTICLE 21 – PERIODE DE PROBATION D'UN NOUVEL EMPLOYE**

### 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 – ANCIENNETE****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 un point six (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 sept cent soixante (760) heures durant la période de Garantie ou neuf cent soixante (960) heures 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 un point six (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 précédant 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, telles que 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 postulé 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 L'Aéroport international Jean-Lesage de Québec, ses dépenses sont remboursées conformément à la politique de remboursement des frais de l'*Employeur*.

## **ARTICLE 24 – PERIODE 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 COMBLES 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 UNITE DE NEGOCIATION**

#### 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 – APPRECIATION 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 – REDUCTION D’EFFECTIF ET REGLES DE DEPLACEMENT

### 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

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 (Annexe 5) et selon les règles qui suivent :

- a) Un *Employé à temps partiel* peut déplacer un *Employé à temps plein* en fonction de son *Ancienneté* ;
- b) Aucun *Employé à temps plein* au sein de l’*Unité de négociation* n’est mis à pied au motif que ses *Fonctions* ont été confiées à 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 – INDEMNITE DE DEPART

#### 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. La présence du requérant est obligatoire (s'il le désire) pour la portion de la présentation (réception) de sa demande au comité.

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 – CONGES – GENERALITES**

### 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 – CONGES 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 annuels***

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

***Service continu*** désigne la durée ininterrompue de service à l'emploi de *Aéroport de Québec inc.* indiquée à l'Annexe 3-B. Cette 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 4<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 4<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 10<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 18<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 des articles 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 *Salaires 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 cinquante pour cent (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 – CONGES PAYES**

### **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;
- Journée nationale 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 **Paiement 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 – DUREE DU TRAVAIL.

#### **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 – DUREE DU TRAVAIL. 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 vingt-quatre (24) heures se voit créditer de sept virgule cinq (7,5) à douze (12) heures selon l'horaire de travail de l'*Employé* des *Congés fériés* dans sa banque de remplacement.
- (iii) Au 30 septembre, l'*Employé* touche en espèces les *Jours de Congé fériés* 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 :**

En cas de décès d'un proche parent ou d'un membre de la famille, l'*Employé* a droit à un congé d'au plus dix (10) *Jours*, dont une partie est rémunéré selon les paragraphes a) à f) ci-après.

Le congé de décès peut être pris pendant la période qui commence à la date du décès et se termine six (6) semaines après la date des funérailles de la personne décédée, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard, selon celle qui est la plus éloignée.

- a) décès du *Conjoint*, de l'enfant : Cinq (5) *Jours* ouvrables rémunérés;
- b) décès 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* ouvrables rémunérés;
- c) décès de la bru, du gendre, du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils, de la petite-fille de l'*Employé* : Trois (3) *Jours* ouvrables rémunérés ;
- d) décès de la belle-sœur, du beau-frère de l'*Employé* : Deux (2) *Jours* ouvrables rémunérés;

- e) déplacements de plus de trois cents (300) kilomètres à l'aller seulement : Un maximum de deux (2) *Jours de Congés* payés pendant et suivant le *Congé* occasionné par le décès pour les fins de déplacement ;
- f) 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.

À la demande de l'*Employé*, l'*Employeur* peut, par écrit, prolonger la période au cours de laquelle le congé peut être pris. Le congé peut être pris en une ou deux périodes; l'*Employeur* peut toutefois exiger que toute période de congé soit d'une durée minimale d'une (1) journée. L'*Employé* qui prend le congé informe dès que possible l'*Employeur* par écrit du moment où chaque période de congé commence et de sa durée.

#### **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 – DUREE DU TRAVAIL, 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*.

### 35.12 **Congé pour les victimes de violence conjugale**

L'*Employé* qui est victime de violence familiale ou est le parent d'un enfant qui en est victime a droit, pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, à un congé d'au plus dix (10) jours, dont cinq (5) sont payés après trois (3) mois de service, afin de lui permettre, en lien avec la violence familiale subie:

- a) d'obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l'enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;
- b) d'obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;
- c) d'obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature;
- d) de déménager de façon temporaire ou permanente;
- e) d'obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, de se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou de participer à de telles instances;

L'*Employé* n'a pas droit au congé à l'égard d'un acte de violence familiale s'il est accusé d'une infraction en lien avec cet acte ou si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il l'a commis.

Le Congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'*Employeur* peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une (1) journée.

L'*Employeur* peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'*Employé*, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'*Employé* n'est tenu de fournir à l'*Employeur* de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

**35.13 Congé différé**

Un *Congé différé* est un congé permettant à un *Employé* de financer un congé en différant une partie de son salaire. Les modalités de ce régime seront développées entre les parties.

**35.14 Congés-Éducation Payés**

Les modalités des congés-éducation payés d'Unifor sont établies conformément à l'Annexe 12 de la présente convention.

**ARTICLE 36 – CONGES NON PAYES****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 travailleurs et travailleuses 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 reliées 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**

L'*Employé* a droit à un congé d'au plus vingt-huit (28) semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille (dont la signification est celle prévue au *Règlement sur l'assurance-emploi*) dans le cas où un professionnel de la santé délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six (26) semaines suivant le jour de la délivrance du certificat ou, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour du début du congé.

Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours de la période qui commence au début de la semaine suivant celle au cours de laquelle le certificat est délivré ou, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, la semaine au cours de laquelle commence le congé si le certificat est valide à partir de cette semaine;

Le congé se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle le membre de la famille décède ou à la fin de la période de cinquante-deux (52) semaines qui suit le point de départ de l'absence prévu au paragraphe précédent.

### 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 cent pour cent (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.

#### 36.13 **Congé pour pratique autochtone**

L'*Employé* qui est un autochtone et qui travaille pour l'*Employeur* sans interruption depuis au moins trois (3) mois a droit, pour la période du 1er avril au 31 mars, à un congé d'au plus cinq (5) jours pour lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment :

- a) la chasse;
- b) la pêche;
- c) la récolte ou la cueillette;

Le *Congé* peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'*Employeur* peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une (1) journée.

L'*Employeur* peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'*Employé*, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents qui démontrent qu'il est un autochtone. L'*Employé* n'est tenu de fournir à l'*Employeur* de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

#### 36.14 **Congé en cas de maladie grave**

L'*Employé* qui est un membre de la famille (dont la signification est celle prévue au Règlement sur l'assurance-emploi) d'un enfant gravement malade a droit à un congé d'au plus trente-sept (37) semaines pour prendre soin de l'enfant ou lui fournir du soutien si un professionnel de la santé délivre un certificat attestant que l'enfant est un enfant gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille et précisant la période pendant laquelle il requiert les soins ou le soutien.

L'*Employé* qui est un membre de la famille d'un adulte gravement malade a droit à un congé d'au plus dix-sept (17) semaines pour prendre soin de l'adulte ou lui fournir du soutien si un professionnel de la santé délivre un certificat attestant que l'adulte est un adulte gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille et précisant la période pendant laquelle il requiert les soins ou le soutien.

La période au cours de laquelle l'*Employé* peut prendre congé commence au début de la semaine au cours de laquelle est délivré le certificat ou, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour où le professionnel de la santé atteste que l'enfant ou l'adulte, selon le cas, est gravement malade.

Le congé se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle l'enfant ou l'adulte, selon le cas, décède ou à la fin de la période de cinquante-deux (52) semaines qui suit le point de départ de l'absence prévu au paragraphe précédent.

## **ARTICLE 37 – CONGE DE MATERNITE**

### **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;

37.06 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 41 – CONGE DE MALADIE comprenant toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse. 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 – CONGE DE PATERNITE****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 soixante-dix-huit (78) *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 conformément à l'article 38.10.

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

L'*Employé* qui bénéficie des dispositions de l'article 38.10 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 Obligation de retour au travail, 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 – CONGE 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 – CONGE 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 soixante-trois (63) *Semaines* commençant à ou après la date de naissance de son enfant et se terminant au plus tard soixante-dix-huit (78) *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 – CONGE DE MALADIE**

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

Le nouvel *Employé* acquiert trois (3) *Jours* de congé payé pour raisons médicales après avoir terminé une période d'éligibilité initiale de trente (30) jours de travail sans interruption auprès de l'*Employeur*. Par la suite, 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* pour les raisons suivantes :

- a) une maladie ou une blessure de l'*Employé*;
- b) un don d'organe ou de tissu;
- c) un rendez-vous médical durant les heures de travail;
- d) la mise en quarantaine de l'*Employé*.

Et 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.

L'*Employeur* peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'*Employé* qui a pris un congé pour de maladie d'au moins cinq (5) *Jours* consécutifs, exiger que celui-ci lui présente un certificat délivré par un professionnel de la santé attestant qu'il était incapable de travailler pendant son congé.

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.

## **ARTICLE 42 – CONGE POUR ACTIVITES 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 aux Annexes 8 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 dix pour cent (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.

Dans le cas où un surveillant (saison hivernale) est promu à un poste de chef d'équipe aux installations extérieures de façon permanente, son salaire est majoré d'un échelon supérieur à celui qui aurait été accordé au paragraphe précédent.

**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 SUPPLEMENTAIRES

### 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 – DUREE DU TRAVAIL. 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 trente (30) 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 – INDEMNITE DE DISPONIBILITE

### 45.01 Rémunération

L'*Employé* en disponibilité a droit à cinquante pour cent (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 »).

À partir du premier lundi le plus proche de la mi-décembre (15), et pour une durée de quatre (4) semaines, 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.

### 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 dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

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

L'*Employé* tenu de travailler le samedi ou le dimanche dont la moitié des heures de travail se situe entre le vendredi 18h00 et 6h00 le lundi reçoit la prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) 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 dix-sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Lorsque les heures de temps supplémentaires continu dépassent sept (7) heures, incluant les trois (3) premières heures, une seconde indemnité de repas de dix-sept dollars et cinquante cents, (17,50 \$) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 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 dix-sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et après sept (7) heures, incluant les trois (3) premières heures, une seconde indemnité de repas de dix-sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 est accordée.

Cette indemnité de repas est majorée de cinquante cents, (0,50 \$) par année de convention collective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

---

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

---

### ARTICLE 48 – GENERALITES 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 (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 vingt pour cent (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.* indiquée à l'Annexe 3-B.

En plus de la majoration de vingt pour cent (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 4<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 6 % = 26 %);
  - à partir du mois où survient son 4<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 8 % = 28 %);
  - à partir du mois où survient son 10<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 10 % = 30 %);
  - à partir du mois où survient son 18<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 dehors de cette période, les *Employés* ont droit à deux (2) jours consécutifs de non-disponibilité. 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'*Employés 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'assignment, 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 – PERIODE 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 huit (8) *Saisonniers d'hiver* (Quatre (4) opérateurs d'équipements lourds sur l'équipe de jour et quatre (4) opérateurs d'équipements lourds sur l'équipe de nuit), l'*Employeur* s'engage à offrir une période de garantie de cinq (5) semaines (deux cents (200) heures) supplémentaires consécutives.

Ainsi, pour huit (8) *Saisonniers d'hiver*, la période de *Garantie* pourrait donc passer de dix-neuf (19) semaines (sept cent soixante (760) heures) à vingt-quatre (24) semaines (neuf cent soixante (960) heures), et l'assignation sera offerte par ancienneté au début de chaque *Période hivernale*.

Pour l'*Employé* qui démissionne avant d'avoir complété les dix-neuf (19) ou les vingt-quatre (24) *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 quarante (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) ou les neuf cent soixante (960) 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* mais ne dépassant pas quarante-cinq (45) heures par *Semaine*. L'heure complète est déduite de la banque de *Garantie* et l'*Employeur* lui paie le demi-taux. Pour les heures travaillées excédent quarante-cinq (45) heures par *Semaine*, l'heure complète est déduite de la banque de *Garantie* et l'*Employeur* paie le taux régulier.

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 ou les neuf cent soixante (960) 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* tenu de travailler le samedi ou le dimanche dont la moitié des heures de travail se situe entre le vendredi 18h00 et 6h00 le lundi reçoit la prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

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

Le *Saisonnier d'hiver* qui est tenu de travailler pendant une période dont la moitié des heures de travail se situe entre 18h00 et 6h00 reçoit une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

**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 dix sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Lorsque les heures de temps supplémentaires continu dépassent sept (7) heures, incluant les trois (3) premières heures, une seconde indemnité de repas de dix-sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 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 dix-sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 est accordée et après sept (7) heures, incluant les trois (3) premières heures, une seconde indemnité de repas de dix-sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 est accordée.

Cette indemnité de repas est majorée de cinquante-cents (0,50 \$) par année de convention collective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

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

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

Signifie sept cent-soixante (760) heures ou neuf cent soixante (960) 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 quarante dollars (40,00 \$) pour le forfait cellulaire tel que défini à la procédure *Installation de services technologiques sur les appareils mobiles des Employés de Aéroport de Québec*.

L'*Employeur* verse cette allocation, au maximum de façon trimestrielle, conditionnellement à la signature par l'*Employé* d'un formulaire attestant que les applications autorisées et requise par l'*Employeur* sont installées.

**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 contacté vers 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 contacté vers 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 (2) *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 – DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE**

#### **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 2028 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 à chaque *Employé* à l'emploi de Aéroport de Québec inc., le montant de la rétroactivité du salaire, ce qui inclut les sommes sur le temps supplémentaire et les *Jours fériés*, d'ici trente (30) jours suivant l'acceptation de l'entente de principe.

Pour la rétroactivité s'appliquant aux primes et indemnité de disponibilité, la rétroactivité s'effectuera d'ici le 1<sup>er</sup> novembre 2025.

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 2025 et la date de signature de la convention collective selon les mêmes échéances citées précédemment.

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 \_\_\_\_\_ 20ième JOUR DU MOIS DE \_\_\_\_\_  
octobre 2025.

**AÉROPORT DE QUÉBEC INC.**

Signé par :

*Stéphane Poirier*

F9205C57FA714C7...

Stéphane Poirier  
Président et chef de la direction

Signé par :

*Sophie Lefrançois*

E485C292BADB46E...

Sophie Lefrançois  
Directrice principale, Affaires corporatives

Signé par :

*Éric Dallaire*

3172F80835464F7...

Éric Dallaire  
Vice-président, Exploitation

Signé par :

*Vincent Bourque*

E17243ADBA7E412...

Vincent Bourque  
Contrôleur, Finances

Signed by:

*Caroline Vezeau*

C2A8DAFFFA474E1

Caroline Vezeau  
Coordonnatrice administrative, Infrastructures et  
Haute direction

**UNIFOR**

Signé par :

*David Leblond*

C01A9EB28622477...

David Leblond  
Représentant national, Unifor

Signed by:

**Josée Genois**

2B8A05241BFA45D...

Josée Genois  
Adjointe de la présidente de la section locale

Signé par :

*Rick Kelly*

926746ED07DA471...

Rick Kelly  
Membre de l'équipe de négociation

Signé par :

*David*

91F386D52ACB467...

David Plante  
Membre de l'équipe de négociation

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

Annexe 1 :	Exigence de base
Annexe 2-A :	Liste des vêtements et uniformes fournis aux <i>Employés</i> du Service d'entretien
Annexe 2-B :	Liste des vêtements fournis à un Spécialiste, Chargé de projets ou tout autre <i>Employé</i> pouvant être amené à effectuer régulièrement des tâches extérieures
Annexe 2-C :	Liste des vêtements fournis aux Préposés service à la clientèle 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> et <i>Plan d'avantages sociaux</i>
Annexe 10 :	Banque de <i>Congés</i> pour les <i>Employés</i> du Service clientèle
Annexe 11 :	Prime d'ancienneté annuelle
Annexe 12 :	Congés-Éducation payés
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

## **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 VETEMENTS ET UNIFORMES FOURNIS AUX *EMPLOYES* 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 si nécessaire;
- Une fois par année et ce, à compter de l'année 2025, une allocation annuelle de trois cents dollars, (300 \$) 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 cinq dollars (5 \$) par année pour la durée de la convention collective à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

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.

Tous les articles mentionnés dans l'Annexe 2-A seront remplacés si nécessaire, sur présentation des articles usés ou endommagés.

## ANNEXE 2-B

### LISTE DES VETEMENTS FOURNIS A UN SPECIALISTE, CHARGE DE PROJET OU TOUT AUTRE *EMPLOYE* POUVANT ETRE AMENE A EFFECTUER REGULIEREMENT DES TACHES EXTERIEURES

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

- Un (1) parka deux saisons aux deux (2) ans;
- Un (1) parka d'hiver aux deux (2) ans;
- Une (1) paire de pantalon d'hiver aux deux (2) ans;
- Une (1) paire de bottes d'hiver aux deux (2) ans;
- Une (1) tuque chaque année;
- Une (1) casquette chaque année ;
- Un (1) polar avec bandes réfléchissantes aux deux (2) ans ;
- Une fois par année et ce, à compter de l'année 2025, une allocation annuelle de trois cents dollars, (300 \$) 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 2026;
- Vêtements imperméables (bottes de pluie, pantalon et manteau).

Tous les articles mentionnés dans l'Annexe 2-B seront remplacés si nécessaire, 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 PREPOSES SERVICE A LA CLIENTELE ET SECRETAIRE-RECEPTIONNISTE**

- Trois (3) chemises;
- Trois (3) jupes (filles) et/ou pantalon / trois (3) pantalons (garçon);
- Deux (2) vestes ;
- Une allocation annuelle pour une paire de chaussures ou de bottes de sécurité approuvées par le Groupe CSA (anciennement l'Association canadienne de normalisation) :
  - Préposé, services à la clientèle (temps plein) : 300 \$
  - Préposé, services à la clientèle (temps partiel) : 150 \$
  - Secrétaire -réceptionniste : 150 \$

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.

Tous les articles mentionnés dans l'Annexe 3-C seront remplacés si nécessaire, sur présentation des articles usés ou endommagés mais ce remplacement ne s'applique pas aux chaussures ou bottes de sécurité.

## **ANNEXE 2-D**

### **Liste des vêtements 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 3-A****LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS SYNDIQUES****Temps plein, temps partiel et saisonniers**

Au 30 avril 2025

<b>Nom de l'Employé</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Ancienneté années</b>
Desbiens, Catherine	Préposé(e), Contrôle des accès	17,55
Fontaine, Donald	Chef d'équipe, Entretien terrain	17,26
Gagnon, Mario	Opérateur d'équipements lourds	16,45
Poulin, Patrice	Chargé de projets	13,86
Renaud, Line	Coordonnatrice, Plans et données techniques	13,69
Beaulieu, Jean-Pierre	Chef d'équipe, Entretien terrain	12,50
Ouellet, Sophie	Commis, Comptes recevables	12,29
Lehouillier, Pier-Yves	Chef d'équipe, Entretien terrain	11,95
Dionne Blouin, Joanie	Agent(e) planification et gestion des ressources	10,45
Daniel, Jean	Opérateur d'équipements lourds	10,28
Légaré, Marc-André	Électromécanicien	9,88
Jacques, Kévin	Électricien	9,48
Le Gall, Pascal	Technicien en mécanique du bâtiment	9,15
Hardy, Wesley	Coordonnateur, Opérations aéroportuaires	9,13
Charest, Pierre-Philippe	Opérateur d'équipements lourds	8,11
Doyon, Claude	Opérateur d'équipements lourds	8,05
Meunier, Charlotte	Préposé(e), Contrôle des accès	7,77
Martel, Normande	Préposé(e), Service à la clientèle	7,40
Béty, ALAIN	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	7,38
Savoie, Éric	Électromécanicien	7,20
Pelletier, Esther	Préposé(e), Contrôle des accès	6,90

Nom de l'Employé	Titre du poste	Ancienneté années
Kelly, Rick	Électromécanicien	6,87
Leclerc, Patrick	Préposé entretien général et aide métiers	6,23
Aublet, François	Électromécanicien	6,06
Sylvain, David	Chef d'équipe, Entretien terrain	6,03
Aubé, Donald	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	5,79
Deblois, Olivier	Électromécanicien	5,75
Nolet, Gabriel	Électricien	5,56
Genest, Michaël	Opérateur d'équipements lourds	4,41
Doré, Gabriel	Technicien en mécanique du bâtiment	4,37
Bolduc, Ginette	Commis comptable	3,91
Beaudoin, Maryse	Opératrice d'équipements lourds	3,89
Piché, Éric	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	3,86
Bérubé, Nicolas	Mécanicien	3,80
Coulombe-Lavoie, Jonathan	Mécanicien	3,67
Théberge, Marc-Antoine	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	3,56
Chaieb, Awes	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	3,53
Gauvreau, Émile	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	3,21
Julien, Vincent	Opérateur d'équipements lourds	3,12
Morin, Antoine	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	3,11
Dubois, Pier-Olivier	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	3,11
Bossé, Gabriel	Mécanicien	3,05
Dubé, Keven	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	3,05
Deslauriers, Kevin	Mécanicien	2,92
Gaudreault, Ghislain	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	2,79
Ouellet, Robin	Mécanicien	2,78
Vallée, Keven	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	2,72
Plante, David	Mécanicien	2,69

Nom de l'Employé	Titre du poste	Ancienneté années
Lévesque, Lévis	Opérateur d'équipements légers, Saisonnier d'hiver	2,60
Delagrave, Émilie	Coordonnatrice, Marketing aux agences de voyage	2,59
Benaissa, Mansour	Administrateur système	2,57
Marouani, Ibtissem	Préposé(e), Service à la clientèle	2,57
Proulx, Caroline	Préposé(e), Service à la clientèle	2,57
Pelletier, Stéphane	Préposé(e), Service à la clientèle	2,55
Bilodeau, Danny	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	2,54
L'Italien, Jonathan	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	2,52
Gosselin, Stéphane	Opérateur d'équipements légers, Saisonnier d'hiver	2,47
Arel, Steve	Opérateur d'équipements légers, Saisonnier d'hiver	2,38
Roy-Laroche, Marylou	Chargé de projets	2,28
Turgeon, Antoine	Mécanicien	2,26
Boisvert, Francis	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	2,24
Francoeur, Jean	Opérateur d'équipements légers, Saisonnier d'hiver	2,14
Pousset, David-Christophe	Chargé de projet TI	2,05
Dagenais, Anne-Katherine	Agente administrative	1,84
Khattali, Iyad	Préposé(e), Service à la clientèle	1,83
Bélanger, Simon	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	1,82
Arsenault, Jean-François	Préposé(e), Service à la clientèle	1,71
Lévesque, Marjorie	Agent, planification et gestion des ressources	1,61
Wiseman, David	Opérateur d'équipements légers, Saisonnier d'hiver	1,31
Corbin, Zack	Opérateur d'équipements légers, Saisonnier d'hiver	1,24
Bellerive, Jimmy	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	1,22
Arnaud, Antoine	Électromécanicien	1,18
Dumont, David	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	1,10
Lyonnais, Sylvain	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	1,09
Pereteanu, Andrei	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	0,89

Nom de l'Employé	Titre du poste	Ancienneté années
Gauvin, Éric-Olivier	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	0,88
Martel, Charlie	Électromécanicien	0,87
Coicou, Jean-Marc	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	0,73
Morin, Jean-Claude	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	0,73
Labrecque, Jean-Philippe	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	0,72
Bergeron, Patrick	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	0,72
Richard, Olivier	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	0,67
Couture, Martin	Préposé(e), Service à la clientèle	0,60
Harton, Anakim	Préposé(e), Service à la clientèle	0,58
Dion, Olivier	Administrateur réseau	0,42
Gauthier, Michel	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	0,37
Crépault, Nicolas	Opérateur d'équipements légers, Saisonnier d'hiver	0,37
Viltard, Florian	Opérateur d'équipements légers, Saisonnier d'hiver	0,37
Paradis, Toni	Opérateur d'équipements lourds, Saisonnier d'hiver	0,37
Dumas, Jacques	Préposé(e), Service à la clientèle	0,36
Gauthier, Danielle	Préposé(e), Service à la clientèle	0,35
Boivin, Katia	Réceptionniste	0,29
Comtois, Luc	Préposé entretien général et aide métiers	0,20

**ANNEXE 3-B****LISTE DE CUMUL POUR LE SERVICE CONTINU**

Au 30 avril 2025

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Occupation</b>	<b>Date d'embauche</b>	<b>2025-04-30</b>
Gagnon	Mario	Opérateur d'équipements lourds	2001-11-05	23,48
Fontaine	Donald	Chef d'équipe, terrain	2004-11-15	20,45
Bêty	Alain	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier	2006-11-13	18,46
Desbiens	Catherine	Préposé, Bureau des contrôles d'accès	2007-02-12	18,21
Beaulieu	Jean-Pierre	Chef d'équipe, terrain	2008-11-05	16,48
Daniel	Jean	Opérateur d'équipements lourds	2009-12-07	15,39
Renaud	Line	Coordonnatrice, Planification, documentation technique et GIS	2011-08-22	13,69
Poulin	Patrice	Chargé de projets	2011-08-22	13,69
Aubé	Donald	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier	2011-10-31	13,50
Ouellet	Sophie	Agente, Facturation et comptes recevables	2012-09-19	12,61
Lehouillier	Pier-Yves	Chef d'équipe, terrain	2012-11-19	12,44
Doyon	Claude	Opérateur d'équipements lourds	2014-01-20	11,27
Dionne Blouin	Joanie	Agent, Planification et gestion des ressources	2014-10-07	10,56
Charest	Pierre-Philippe	Opérateur d'équipements lourds	2014-11-03	10,49
Martel	Normande	Préposé, Service à la clientèle	2015-06-01	9,91
Légaré	Marc-André	Électromécanicien	2015-06-15	9,88
Jacques	Kévin	Électricien	2015-11-09	9,47
LeGall	Pascal	Technicien en mécanique du bâtiment	2016-03-07	9,15
Hardy	Wesley	Coordonnateur, Services aéroportuaires	2016-03-14	9,13
Piché	Éric	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier	2016-11-28	8,42
Sylvain	David	Chef d'équipe, terrain	2016-11-28	8,42
Meunier	Charlotte	Préposé, Bureau des contrôles d'accès	2017-06-12	7,88
Genest	Michaël	Opérateur d'équipements lourds (7)	2017-11-06	7,48
Théberge	Marc-Antoine	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (8)	2017-11-06	7,48
Pelletier	Esther	Préposé, Bureau des contrôles d'accès	2017-11-13	7,46
Savoie	Éric	Électromécanicien	2018-02-19	7,19
Kelly	Rick	Électromécanicien	2018-06-18	6,87
Morin	Antoine	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (2)	2018-11-01	6,49
Vallée	Keven	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (5)	2018-11-01	6,49

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Occupation</b>	<b>Date d'embauche</b>	<b>2025-04-30</b>
Beaudoin	Maryse	Opérateur d'équipements lourds (7)	2018-11-01	6,49
Dubé	Keven	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (1)	2018-11-22	6,44
Gaudreault	Ghislain	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (2)	2018-11-22	6,44
Lévesque	Lévis	Opérateur d'équipements légers - saisonnier	2019-01-16	6,29
Arel	Steve	Opérateur d'équipements légers - saisonnier	2019-01-29	6,25
Leclerc	Patrick	Préposé, Entretien général et aide-métier	2019-02-04	6,23
L'Italien	Jonathan	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier	2019-02-06	6,23
Bilodeau	Danny	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier	2019-02-14	6,21
Aublet	François	Électromécanicien	2019-04-08	6,06
Deblois	Olivier	Électromécanicien	2019-07-29	5,75
Nolet	Gabriel	Électricien	2019-10-07	5,56
Francoeur	Jean	Opérateur d'équipements légers - saisonnier	2020-01-09	5,31
Bolduc	Ginette	Commis aux comptes payables	2020-01-20	5,28
Julien	Vincent	Opérateur d'équipements lourds	2020-11-02	4,49
Bélanger	Simon	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier	2020-12-07	4,39
Doré	Gabriel	Technicien en mécanique du bâtiment	2020-12-16	4,37
Gosselin	Stéphane	Opérateur d'équipements légers - saisonnier (2)	2020-12-17	4,37
Bérubé	Nicolas	Mécanicien	2021-07-12	3,80
Coulombe Lavoie	Jonathan	Mécanicien	2021-08-30	3,67
Chaieb	Awes	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	2021-10-18	3,53
Gauvreau	Émile	Analyste, Intelligence d'affaires	2022-02-14	3,21
Dubois	Pier-Olivier	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	2022-03-21	3,11
Bossé	Gabriel	Coordonnateur, Opérations et maintenance	2022-04-11	3,05
Deslauriers	Kevin	Mécanicien	2022-05-30	2,92
Turgeon	Antoine	Mécanicien	2022-06-13	2,88
Ouellet	Robin	Mécanicien	2022-07-18	2,78
Plante	David	Mécanicien	2022-08-22	2,69
Delagrave	Émilie	Coordonnatrice, Services commerciaux	2022-09-26	2,59
Benaissa	Mansour	Administrateur systèmes, TI	2022-10-03	2,57
Marouani	Ibtissem	Préposé, Service à la clientèle (1)	2022-10-03	2,57
Proulx	Caroline	Préposé, Service à la clientèle (2)	2022-10-03	2,57
Pelletier	Stéphane	Préposé, Service à la clientèle	2022-10-11	2,55
Dumont	David	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier	2022-11-14	2,46
Wiseman	David	Opérateur d'équipements légers - saisonnier (1)	2022-12-05	2,40

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Occupation</b>	<b>Date d'embauche</b>	<b>2025-04-30</b>
Gauvin	Éric-Olivier	Opérateur d'équipements lourds (3)	2022-12-05	2,40
Lyonnais	Sylvain	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (6)	2022-12-05	2,40
Roy-Laroche	Marylou	Chargé de projets	2023-01-16	2,29
Boisvert	Francis	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	2023-02-01	2,24
Pousset	David Christophe	Chargé de projets TI	2023-04-11	2,05
Dagenais	Anne-Katherine	Agente administrative	2023-05-29	1,92
Khattali	Iyad	Préposé, Service à la clientèle	2023-07-03	1,83
Arsenault	Jean-François	Préposé, Service à la clientèle	2023-08-14	1,71
Harton	Anakim	Préposé, Service à la clientèle	2023-10-02	1,58
Lévesque	Marjorie	Agent, Planification et gestion des ressources	2023-10-07	1,56
Bergeron	Patrick	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (1)	2023-10-30	1,50
Bellerive	Jimmy	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (4)	2023-10-30	1,50
Coicou	Jean-Marc	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (5)	2023-10-30	1,50
Corbin	Zack	Opérateur d'équipements légers - saisonnier (2)	2023-12-04	1,40
Labrecque	Jean-Philippe	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (4)	2023-12-04	1,40
Richard	Olivier	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (6)	2023-12-04	1,40
Morin	Jean-Claude	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier	2023-12-05	1,40
Arnaud	Antoine	Électromécanicien	2024-02-26	1,17
Pereteanu	Andrei	Technicien TI, Systèmes aéroportuaires	2024-06-10	0,89
Martel	Charlie	Électromécanicien	2024-09-16	0,62
Couture	Martin	Préposé, Service à la clientèle (1)	2024-10-28	0,50
Dumas	Jacques	Préposé, Service à la clientèle (3)	2024-10-28	0,50
Crépault	Nicolas	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (1)	2024-11-04	0,48
Viltard	Florian	Opérateur d'équipements légers - saisonnier (2)	2024-11-04	0,48
Paradis	Toni	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (3)	2024-11-04	0,48
Dion	Olivier	Administrateur systèmes, TI	2024-11-26	0,42
Gauthier	Michel	Opérateur d'équipements lourds - saisonnier (2)	2024-12-02	0,41
90	90	90	90	

## ANNEXE 4

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX DES *EMPLOYÉS A 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*;
- 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.* indiquée 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 4<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 6 % = 26 %);
- à partir du mois où survient son 4<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 8 % = 28 %);
- à partir du mois où survient son 10<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 10 % = 30 %);
- à partir du mois où survient son 18<sup>e</sup> anniversaire de *Service continu* (20 % + 12 % = 32 %).

## ANNEXE 5 GROUPES D'EMPLOIS

	<b>SERVICE DE BUREAU ET SERVICE INFORMATIQUE</b>
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

	<b>SERVICE ENTRETIEN</b>
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

	<b>SERVICE CLIENTÈLE</b>
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 MEDICAL PERIODIQUE**

#### **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 DEPLACEMENT, D'HEBERGEMENT ET DE REPAS**

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

- *Déjeuner* : vingt-cinq dollars et quatre-vingt-cinq cents (**25,85 \$**) + 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* : vingt-six dollars et quatorze cents (**26,14 \$**) + IPC tel qu'établi par Statistiques Canada au 1<sup>er</sup> janvier;
- *Souper* : soixante-quatre dollars et dix-huit cents (**64,18 \$**) + 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 : dix-sept dollars et trente cents (**17,30 \$**).  
(Pour les voyages d'une journée, les dépenses imprévues ne sont pas remboursées).
- \**Indemnités de kilométrage depuis la résidence principale* :
  - Soixante cents (**0,60 \$**) / kilomètre, à la demande de l'*Employeur*, jusqu'à un maximum de quarante-cinq dollars (45 \$) lors des rappels au travail non-planifié en vertu des délais prévus à la clause 44.12.
- \**Indemnité quotidienne pour un logement particulier* : cinquante dollars (**50 \$**).

Mise à jour faite le 1<sup>er</sup> juillet 2025

*\*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 REMUNERATION

Tableau des classes 2025 à 2028

Classe	Échelon	4%	3%	3%	4%
		2025	2026	2027	2028
1	1	26,47 \$	27,26 \$	28,08 \$	29,21 \$
	2	27,26 \$	28,07 \$	28,92 \$	30,07 \$
	3	28,08 \$	28,92 \$	29,79 \$	30,98 \$
	4	28,93 \$	29,79 \$	30,69 \$	31,92 \$
	5	29,79 \$	30,68 \$	31,60 \$	32,86 \$
	6	30,68 \$	31,60 \$	32,55 \$	33,85 \$
	7	31,61 \$	32,56 \$	33,53 \$	34,88 \$
2	1	29,11 \$	29,98 \$	30,88 \$	32,11 \$
	2	29,98 \$	30,88 \$	31,80 \$	33,07 \$
	3	30,88 \$	31,81 \$	32,76 \$	34,07 \$
	4	31,81 \$	32,77 \$	33,75 \$	35,10 \$
	5	32,77 \$	33,75 \$	34,76 \$	36,15 \$
	6	33,74 \$	34,76 \$	35,80 \$	37,23 \$
	7	34,76 \$	35,80 \$	36,87 \$	38,35 \$
3	1	32,01 \$	32,98 \$	33,96 \$	35,32 \$
	2	32,98 \$	33,97 \$	34,99 \$	36,39 \$
	3	33,97 \$	34,99 \$	36,04 \$	37,48 \$
	4	34,98 \$	36,03 \$	37,11 \$	38,60 \$
	5	36,03 \$	37,11 \$	38,23 \$	39,76 \$
	6	37,12 \$	38,23 \$	39,38 \$	40,95 \$
	7	38,24 \$	39,39 \$	40,57 \$	42,19 \$
4	1	35,23 \$	36,29 \$	37,38 \$	38,88 \$
	2	36,30 \$	37,38 \$	38,51 \$	40,05 \$
	3	37,38 \$	38,50 \$	39,66 \$	41,24 \$
	4	38,50 \$	39,66 \$	40,85 \$	42,48 \$
	5	39,66 \$	40,85 \$	42,07 \$	43,76 \$
	6	40,85 \$	42,08 \$	43,34 \$	45,07 \$
	7	42,07 \$	43,33 \$	44,63 \$	46,41 \$

## ANNEXE 8-A

## SALAIRES ET TAUX DE REMUNERATION (SUITE)

Tableau des classes 2025 à 2028

Classe	Échelon	4%	3%	3%	4%
		2025	2026	2027	2028
5	1	38,75 \$	39,91 \$	41,11 \$	42,76 \$
	2	39,92 \$	41,12 \$	42,35 \$	44,05 \$
	3	41,11 \$	42,35 \$	43,62 \$	45,36 \$
	4	42,35 \$	43,62 \$	44,93 \$	46,73 \$
	5	43,62 \$	44,92 \$	46,27 \$	48,12 \$
	6	44,93 \$	46,28 \$	47,66 \$	49,57 \$
	7	46,28 \$	47,66 \$	49,09 \$	51,06 \$
6	1	42,64 \$	43,92 \$	45,24 \$	47,04 \$
	2	43,91 \$	45,23 \$	46,59 \$	48,45 \$
	3	45,24 \$	46,60 \$	47,99 \$	49,91 \$
	4	46,60 \$	48,00 \$	49,44 \$	51,41 \$
	5	47,99 \$	49,43 \$	50,92 \$	52,95 \$
	6	49,44 \$	50,92 \$	52,45 \$	54,54 \$
	7	50,91 \$	52,44 \$	54,01 \$	56,17 \$
7	1	46,91 \$	48,31 \$	49,76 \$	51,75 \$
	2	48,31 \$	49,76 \$	51,26 \$	53,31 \$
	3	49,76 \$	51,25 \$	52,79 \$	54,90 \$
	4	51,25 \$	52,78 \$	54,37 \$	56,54 \$
	5	52,79 \$	54,37 \$	56,00 \$	58,24 \$
	6	54,37 \$	56,00 \$	57,68 \$	59,99 \$
	7	56,00 \$	57,69 \$	59,42 \$	61,79 \$
8	1	51,59 \$	53,14 \$	54,74 \$	56,92 \$
	2	53,14 \$	54,74 \$	56,38 \$	58,63 \$
	3	54,74 \$	56,38 \$	58,07 \$	60,40 \$
	4	56,37 \$	58,07 \$	59,81 \$	62,20 \$
	5	58,07 \$	59,81 \$	61,60 \$	64,07 \$
	6	59,81 \$	61,60 \$	63,45 \$	65,99 \$
	7	61,61 \$	63,46 \$	65,36 \$	67,98 \$

**ANNEXE 8-B****ACCUMULATION DES HEURES POUR CHANGEMENT D'ECHELON POUR LES *EMPLOYES* A TEMPS PARTIEL**

<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 sept cent soixante (760) heures ou de neuf cent soixante (960) 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.

Tableau des classes 2025 à 2028

		4%	3%	3%	4%
Classe	Échelon	2025	2026	2027	2028
1	1	25,89 \$	26,66 \$	27,46 \$	28,56 \$
	2	26,53 \$	27,33 \$	28,15 \$	29,27 \$
	3	27,07 \$	27,88 \$	28,71 \$	29,86 \$
	4	27,60 \$	28,43 \$	29,28 \$	30,46 \$
	5	28,15 \$	29,00 \$	29,87 \$	31,06 \$
	6	28,72 \$	29,59 \$	30,47 \$	31,69 \$
	7	29,30 \$	30,18 \$	31,08 \$	32,32 \$
	8	29,88 \$	30,78 \$	31,70 \$	32,97 \$
	9	30,48 \$	31,39 \$	32,33 \$	33,63 \$
	10	31,08 \$	32,02 \$	32,98 \$	34,30 \$
	11	31,22 \$	32,16 \$	33,12 \$	34,45 \$
2	1	28,47 \$	29,33 \$	30,21 \$	31,42 \$
	2	29,18 \$	30,06 \$	30,96 \$	32,20 \$
	3	29,77 \$	30,67 \$	31,59 \$	32,85 \$
	4	30,36 \$	31,27 \$	32,21 \$	33,50 \$
	5	30,97 \$	31,90 \$	32,85 \$	34,17 \$
	6	31,60 \$	32,54 \$	33,52 \$	34,86 \$
	7	32,23 \$	33,19 \$	34,19 \$	35,56 \$
	8	32,87 \$	33,85 \$	34,87 \$	36,26 \$
	9	33,52 \$	34,53 \$	35,57 \$	36,99 \$
	10	34,19 \$	35,22 \$	36,28 \$	37,73 \$
	11	34,34 \$	35,37 \$	36,43 \$	37,89 \$
3	1	31,32 \$	32,26 \$	33,23 \$	34,56 \$
	2	31,96 \$	32,91 \$	33,90 \$	35,26 \$
	3	32,59 \$	33,56 \$	34,57 \$	35,95 \$
	4	33,24 \$	34,24 \$	35,27 \$	36,68 \$
	5	33,91 \$	34,93 \$	35,98 \$	37,41 \$
	6	34,58 \$	35,62 \$	36,68 \$	38,15 \$
	7	35,27 \$	36,33 \$	37,42 \$	38,91 \$
	8	35,99 \$	37,06 \$	38,18 \$	39,70 \$
	9	36,70 \$	37,80 \$	38,94 \$	40,49 \$
	10	37,44 \$	38,56 \$	39,72 \$	41,31 \$
	11	37,77 \$	38,91 \$	40,07 \$	41,68 \$

## ANNEXE 9

### REGIME DE RETRAITE – PLAN B ET PLAN D'AVANTAGES SOCIAUX

#### **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 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le taux sera augmenté le 1<sup>er</sup> janvier 2027 à 8 % chacun. Tout nouvel *Employé* doit adhérer et n'est admissible qu'au *Plan B*. La contribution de l'*Employé* doit être égale à celle de l'*Employeur*.

#### **PLAN D'AVANTAGES SOCIAUX**

La contribution de l'*Employeur* au *Plan d'avantages sociaux* est limitée à quatre mille quatre cent soixante-quinze dollars (4 475 \$) pour l'exercice financier 2025 (incluant 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 soixante pour cent (60 %) du salaire seront maintenu pour la durée de la convention collective jusqu'à la signature d'une prochaine convention collective.

Deux (2) *Employés* désignés par le *Syndicat* participent 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 CONGES POUR LES *EMPLOYES* DU SERVICE CLIENTELE

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 sept virgule cinq (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 sept virgule cinq (7,5) heures :

- *Congés annuels* (34.04);
- *Congés fériés* (35.06);
- *Congés maladies* (41.02);
- *Congés familiaux* (35.09).

**ANNEXE 11****PRIME D'ANCIENNETE ANNUELLE**

L'*Employé* qui touche au moins dix (10) *Jours* de rémunération pour chacun des douze (12) mois consécutifs avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année reçoit au plus tard le 15 octobre de chaque année, une prime d'ancienneté annuelle calculée selon le tableau ci-dessous et en utilisant le nombre d'années indiquées à l'Annexe 3-B (Liste de cumul pour le Service continu).

<b>Années d'ancienneté Au 1<sup>er</sup> octobre</b>	<b>Prime d'ancienneté</b>
5 à 9 ans	540,00 \$
10 à 14 ans	650,00 \$
15 à 19 ans	780,00 \$
20 à 24 ans	910,00 \$
25 à 29 ans	1 040,00 \$
30 ans et plus	1 170,00 \$

Calcul :

Tout *Employé* qui ne cumule pas au moins dix (10) quarts (heures travaillées) pour chacun des douze (12) mois consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté annuelle, à partir du 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, a droit de recevoir un douzième (1/12) du montant indiqué au tableau ci-dessus.

**ANNEXE 12**  
**CONGES-ÉDUCATION PAYES**

Aéroport de Québec inc. versera dans un fonds spécial un montant correspondant à deux cents (0,02 \$) pour chaque heure travaillée des *Employés* syndiqués liés à la convention collective BBR en vigueur afin de mettre en place le Programme des congés-éducation payés (CEP) d'Unifor.

À compter de la date de ratification, les sommes recueillies seront versées sur une base annuelle dans un compte de fiducie établi par le *Syndicat* national Unifor. Les versements seront envoyés par Aéroport de Québec inc. à l'adresse suivante :

Programme des congés-éducation payés  
**115 Gordon Baker Road**  
**Toronto (Ontario) M2H 0A8**

Le *Syndicat* soumettra pour approbation à l'*Employeur* les demandes de congés-éducation payés par Unifor, incluant les thématiques des formations ainsi que la liste des participants souhaités.

L'Ancienneté et le service continu des *Employés* participant à un CEP continuera de s'accumuler.

Idéalement, les demandes de libérations pour un congé-éducation payé d'Unifor doivent être présentées au moins trente (30) jours à l'avance. Dans la mesure où la demande n'affecte pas l'efficacité et la bonne marche des opérations, tout comme n'occasionne pas de temps supplémentaires. L'*Employeur* s'engage à faciliter l'approbation.

## 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 basé 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.

La présente lettre d'entente # 1 signée le 10 janvier 2023 est reconduite telle quelle pour la durée de la présente convention collective ce 20<sup>ième</sup> jour du mois de 23 octobre 2025.

## AÉROPORT DE QUÉBEC INC.

Signé par :

*Stéphane Poirier*

F9205C57FA714C7...

Stéphane Poirier  
Président et chef de la direction

Signé par :

*Sophie Lefrançois*

E485C292BADB46E...

Sophie Lefrançois  
Directrice principale, Affaires corporatives

Signé par :

*Éric Dallaire*

3172F80835464F7...

Éric Dallaire  
Vice-président, Exploitation

Signé par :

*Vincent Bourque*

E17243ADBA7E412...

Vincent Bourque  
Contrôleur, Finances

Signed by:

*Caroline Vezeau*

C2A8DAFFFA474F1...

Caroline Vezeau  
Coordonnatrice administrative, Infrastructures et  
Haute direction

## UNIFOR

Signé par :

*David Leblond*

C01A9FB28622477...

David Leblond  
Représentant national, Unifor

Signed by:

***Josée Genois***

2B8A05241BFA45D...

Josée Genois  
Adjointe de la présidente de la section locale

Signé par :

*Rick Kelly*

926746ED07DA471...

Rick Kelly  
Membre de l'équipe de négociation

Signé par :

*David Plante*

91F386D52ACB467...

David Plante  
Membre de l'équipe de négociation

**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.

La présente lettre d'entente # 2 signée le 10 janvier 2023 est reconduite telle quelle pour la durée de la présente convention collective ce 20<sup>ième</sup> jour du mois de octobre 2025.

**AÉROPORT DE QUÉBEC INC.**

Signé par :

*Stéphane Poirier*

F9205C57FA714C7...

Stéphane Poirier

Président et chef de la direction

Signé par :

*Sophie Lefrançois*

E485C292BADB46E...

Sophie Lefrançois

Directrice principale, Affaires corporatives

Signé par :

*Éric Dallaire*

3172F80835464F7...

Éric Dallaire

Vice-président, Exploitation

**UNIFOR**

Signé par :

*David Leblond*

C01A9FB28622477...

David Leblond

Représentant national, Unifor

Signed by:

**Josée Genois**

2B8A05241BFA45D...

Josée Genois

Adjointe de la présidente de la section locale

Signé par :

*Rick Kelly*

926746ED07DA471...

Rick Kelly

Membre de l'équipe de négociation

Signé par :  
  
E17243ADBA7E412...

---

Vincent Bourque  
Contrôleur, Finances

Signed by:  
  
C2A8DAFFFA474F1...

---

Caroline Vezeau  
Coordonnatrice administrative, Infrastructures et  
Haute direction

Signé par :  
  
91F386D52ACB467...

---

David Plante  
Membre de l'équipe de négociation

**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.

La présente lettre d'entente # 3 signée le 10 janvier 2023 est reconduite telle quelle pour la durée de la présente convention collective ce 20<sup>ième</sup> jour du mois de octobre 2025.

### AÉROPORT DE QUÉBEC INC.

Signé par :

*Stéphane Poirier*

F9295C657FA714G7...

Stéphane Poirier

Président et chef de la direction

Signé par :

*Sophie Lefrançois*

F485C292BADB46E...

Sophie Lefrançois

Directrice principale, Affaires corporatives

Signé par :

*Éric Dallaire*

3172F80835464F7...

Éric Dallaire

Vice-président, Exploitation

Signé par :

*Vincent Bourque*

E17243ADBA7E412...

Vincent Bourque

Contrôleur, Finances

Signed by:

*Caroline Vezeau*

C2A8DAFFFA474F1...

Caroline Vezeau

Coordonnatrice administrative, Infrastructures et Haute direction

### UNIFOR

Signé par :

*David Leblond*

C01A9EB28622477...

David Leblond

Représentant national, Unifor

Signed by:

**Josée Genois**

2B8A05241BFA45D...

Josée Genois

Adjointe de la présidente de la section locale

Signé par :

*Rick Kelly*

926746ED07DA471...

Rick Kelly

Membre de l'équipe de négociation

Signé par :

*David Plante*

91F386D52ACB467...

David Plante

Membre de l'équipe de négociation