



**Aéroport régional  
de Val-d'Or**



## CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'AÉROPORT RÉGIONAL DE VAL-D'OR INC.

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4260

**Du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2027**

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	11
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	13
ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	15
ARTICLE 8 - MESURE DISCIPLINAIRE - CONGEDIEMENT	17
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ	21
ARTICLE 10 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE	21
ARTICLE 11 - AFFECTATION TEMPORAIRE	23
ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RAPPEL	24
ARTICLE 13 - CONDITIONNEMENT SPÉCIAL	25
ARTICLE 14 - CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTES	25
ARTICLE 15 - CLASSIFICATIONS SALARIALES	25
ARTICLE 16 - JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE	26
ARTICLE 17 - HEURE ET SEMAINE DE TRAVAIL	27
ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	29
ARTICLE 19 - RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE	31
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉTÉ	32
ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES	34
ARTICLE 22 - CONGÉS SOCIAUX	36
ARTICLE 23 - ABSENCE POUR MALADIE	38
ARTICLE 24 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	39
ARTICLE 25 - ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE	40
ARTICLE 26 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX PERSONNES VULNÉRABLES	42
ARTICLE 27 - ALLOCATION - AUTOMOBILE, VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT	43
ARTICLE 28 - RECONNAISSANCE DES PÉRIODES DE SERVICE ANTÉRIEURES	46
ARTICLE 29 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET DE SANTÉ ET SÉCURITÉ	46
ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE	47
ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	47
ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	48
ANNEXE A	49
ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES	50
ANNEXE B - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES	51
ANNEXE C - LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ AU 1 <sup>er</sup> AVRIL 2022	52
ANNEXE D - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES	53
ANNEXE E - CLASSE SALARIALE	54
ANNEXE F - AUTORISATION DE REPRÉSENTATION SYNDICALE	56
ANNEXE G - DROITS ACQUIS POUR VACANCES ANNUELLES	57

## **ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1.01** La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre les parties, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des griefs qui peuvent survenir.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes ses personnes salariées visées par le certificat d'accréditation, portant le n° 7678-U, émis par le Conseil canadien des relations industrielles, le 15 octobre 1999.
- 2.02** Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent normalement aucun emploi régi par la présente convention collective.

## **ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION**

- 3.01** Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier une personne salariée, en conformité avec ses droits, ses obligations et la convention collective.

## ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

### 4.01 Employeur

Désigne l'Aéroport régional de Val-d'Or inc. (ARVO) et ses représentants autorisés.

### 4.02 Personne salariée

Désigne toute personne qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation, sauf si autrement prévu dans la présente convention collective.

Ce terme comprend également les personnes à qui l'employeur accorde un congé avec ou sans solde conformément aux dispositions de la présente convention collective.

### 4.03 Personne salariée régulière

Désigne toute personne salariée qui occupe un emploi régulier pour une période indéterminée à temps complet, pourvu que cette personne salariée ait été préalablement engagée comme personne salariée à l'essai et ait à ce titre effectivement travaillé pendant une période de soixante-cinq (65) jours ouvrables consécutifs pour l'employeur.

L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les personnes salariées dont les noms apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention collective sont des personnes salariées régulières au moment de la signature de la convention collective.

Les personnes salariées saisonnières régulières font partie des personnes salariées régulières.

### 4.04 Personne salariée saisonnière régulière

Désigne toute personne salariée régulière qui occupe un emploi pour une période indéterminée et qui travaille le même nombre d'heures que celui prévu à son titre d'emploi ou à son groupe de travail, en saison hivernale, pour une période minimale de cinq (5) mois sans interruption.

Ce statut de personne salariée saisonnière régulière ne s'applique qu'aux personnes qui sont identifiées comme telles à l'annexe « A » de la présente.

### 4.05 Personne salariée saisonnière

Désigne toute personne salariée embauchée de façon intermittente ou saisonnière en plus des effectifs réguliers sur des postes ou à des emplois régis par la présente convention collective, pour effectuer tout travail nécessaire aux activités de l'employeur.

La personne salariée saisonnière n'est assujettie qu'aux dispositions suivantes de la présente convention collective :

Article 5 - Égalité de traitement ,

Article 6 - Régime syndical ;

Article 4.09 - Prime ;

Article 4.10a - Indemnité de repas ;  
Article 10.03 - Mouvements de main-d'œuvre ;  
Article 10.04 - Mouvements de main-d'œuvre ;  
Article 11 - Affectation temporaire ;  
Article 12.04 - Procédure de rappel ;  
Article 12.05 - Procédure de rappel ;  
Article 15 - Classification et salaire ;  
Article 16 - Jour et détails de la paie ;  
Article 17 - Heures et semaine de travail ;  
Article 18 - Heures supplémentaires ;  
Article 19 - Rappel d'urgence et paie minimum de présence ;  
Article 20 - Fêtes chômées et payées ;  
Article 22 - Congés sociaux ;  
Article 23 - Absence pour maladie ;  
Article 24 - Accident du travail et maladies professionnelles ;  
Article 25.02 - Assurance collective et régime de retraite ;  
Article 26 - Sécurité d'emploi et protection aux salariés ;  
Article 27 - Allocations : automobile, vêtements et équipement ;  
Article 35.05 - Rétroactivité ;  
Procédure de règlement de grief et d'arbitrage dans les cas ci-haut mentionnés.

L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention collective, les personnes salariées dont les noms apparaissent à l'annexe « B » attachée à la présente pour en faire partie intégrante sont des personnes salariées saisonnières.

La personne salariée saisonnière qui aura deux (2) saisons hivernales complétées à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois auprès de l'employeur, acquiert une priorité de rappel pour les fonctions qu'il occupait advenant que l'employeur décide d'y affecter une personne salariée saisonnière.

L'employeur se réserve le droit de reporter son droit de rappel pour une saison hivernale de plus s'il n'obtient pas de résultat satisfaisant à la deuxième évaluation.

Une personne salariée saisonnière qui a acquis une priorité de rappel en vertu du paragraphe précédent perd cette priorité de rappel et rompt tout lien d'emploi avec l'employeur dans les cas suivants :

- a) Si elle quitte volontairement son emploi ;
- b) Si elle est congédiée pour cause juste et suffisante ;
- c) si, après avoir été rappelé au travail, et ce par écrit, expédié à la dernière adresse qu'il avait communiquée à son employeur, il ne se rapporte pas au travail à la date prévue ;
- d) Si elle est mise à pied pour une période dépassant douze (12) mois consécutifs ;
- e) Lorsqu'elle est absente pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans raison valable ou sans autorisation du directeur général et/ou de son remplaçant ;
- f) Si elle est absente, suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle selon la LATMP, survenue alors qu'il était à l'emploi de l'employeur, et ce, pour

une durée supérieure à dix-huit (18) mois.

Les personnes salariées saisonnières qui ont acquis ce droit prioritaire de rappel au moment de la signature de la convention collective sont exclusivement celles énumérées à l'annexe « D ».

#### **4.06 Personne salariée à l'essai**

Désigne toute personne salariée qui est embauchée à titre de personne salariée à l'essai, mais qui n'a pas effectivement travaillé à ce titre pendant une période de soixante-cinq (65) jours ouvrables consécutifs pour l'employeur.

La personne salariée à l'essai ne bénéficie que des dispositions suivantes de la présente convention collective :

- Article 5 - Égalité de traitement ;
- Article 6 - Régime syndical ;
- Article 4.09 - Prime ;
- Article 4.10 - Indemnité de repas ;
- Article 11 - Affectation temporaire ;
- Article 15 - Classification et salaire ;
- Article 16 - Jour et détails de la paie ;
- Article 17 - Heures et semaine de travail ;
- Article 18 - Heures supplémentaires ;
- Article 19 - Rappel d'urgence et paie minimum de présence ;
- Article 20 - Fêtes chômées et payées ;

Procédure de règlement de grief et d'arbitrage dans les cas ci-haut mentionnés.

Cet article ne s'applique pas à une personne salariée temporaire qui obtient un statut de personne salariée régulière, à condition qu'elle ait effectivement travaillé à titre de personne salariée temporaire pendant une période de soixante-cinq (65) jours ouvrables consécutifs pour l'employeur au cours des douze (12) mois précédents sa nomination à titre de personne salariée régulière.

#### **4.07 Personne salariée temporaire**

Désigne toute personne salariée embauchée pour une période indéterminée, pour remplacer une personne salariée régulière absente en vertu des dispositions de la présente convention collective et/ou pour des surcroûts de travail ou des travaux extraordinaires.

Il est entendu qu'aucune personne salariée régulière ne sera mise à pied pour être remplacée directement ou indirectement par une personne salariée temporaire et/ou une personne salariée saisonnière régulière.

La personne salariée temporaire n'est assujettie qu'aux dispositions suivantes de la présente convention collective :

Article 5 - Égalité de traitement ;  
Article 6 - Régime syndical ;  
Article 4.09 - Primes ;  
Article 4.10a - Indemnité de repas ;  
Article 11 - Affectation temporaire ;  
Article 15 - Classification et salaire ;  
Article 16 - Jour et détails de la paie ;  
Article 17 - Heures et semaine de travail ;  
Article 18 - Heures supplémentaires ;  
Article 19 - Rappel d'urgence et paie minimum de présence ;  
Article 20 - Fêtes chômées et payées ;  
Article 22 - Congés sociaux ;  
Article 23 - Absence pour maladie ;  
Article 26 - Sécurité d'emploi et protection aux personnes salariées ;  
Article 27 - Allocations : automobile, vêtements et équipement ;  
Article 32.05 - Rétroactivité ;  
Procédure de règlement de grief et arbitrage dans les cas ci-haut mentionnés.

#### **4.08 Personne salariée occasionnelle**

Désigne et comprend toute personne salariée étudiante, toute personne salariée de projets gouvernementaux et/ou d'organismes publics, ainsi que toute personne salariée qui remplit un genre d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective. La personne salariée occasionnelle n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective.

Il est entendu qu'aucune personne salariée régulière ou saisonnière régulière ne sera mise à pied ou mutée pour être remplacée directement ou indirectement par une personne salariée occasionnelle.

#### **4.09 Autres termes utilisés**

**Horaire d'hiver** : désigne l'horaire de travail pour les personnes salariées affectées au déneigement, compris normalement entre novembre et avril de chaque année.

**Chef d'équipe, entretien des surfaces** : Pendant la saison hivernale, désigne une personne salariée nommée à la discrétion de l'employeur et dont les fonctions correspondent à celles décrites au Manuel de déneigement. Pendant la saison estivale, désigne une personne salariée nommée à la discrétion de l'employeur et qui agit comme chef d'équipe d'entretien des surfaces.

**Compensateur** : désigne une banque d'heures simples d'une personne salariée qui découle des heures supplémentaires ou d'un rappel effectué et autorisé par l'employeur.

**Congé compensatoire** : désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures

supplémentaires applicable. La rémunération à verser à une personne salariée au cours de ces congés doit être en fonction du poste occupé lors de la situation ayant occasionné des heures supplémentaires.

**Conjoint :**

Par conjoint, on entend les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

**Directeur général :** Personne nommée par le conseil d'administration pour agir au nom de l'employeur ou son remplaçant.

**Heures supplémentaires :** heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail.

**Jour ouvrable :** jour de la semaine durant lequel les salariés de l'employeur s'adonnent normalement à leur travail.

**Journée :** période commençant avec le début du quart régulier de travail et se terminant vingt-quatre (24) heures plus tard.

**Journée de repos :** représente les journées que la personne salariée n'est pas tenue de se présenter au travail, à moins que des nécessités de service ne le permettent pas.

**Médecin qualifié :** personne qui, en vertu des lois d'une province, est autorisée à exercer la médecine.

**Mois :** désigne tout intervalle entre un quantième quelconque et le même quantième du mois suivant.

**Période d'essai :** désigne toute période destinée à éprouver et évaluer les aptitudes personnelles et professionnelles d'une personne salariée à occuper un poste déterminé.

**Poste :** affectation particulière d'une personne salariée à l'intérieur de l'entreprise.

**Promotion :** Mouvement d'une personne salariée à un autre emploi, dont le taux de l'échelle salariale est supérieur à celui qu'elle occupait.

**Qualifications :** désigne les aptitudes personnelles et professionnelles que doit détenir une personne salariée, afin d'occuper un poste déterminé.

**Régime de pension** : désigne le régime complémentaire de retraite des personnes salariées.

**Rémunération** : désigne le salaire, les indemnités et les primes.

**Salaire** : s'entend notamment de toute forme de rémunération reçue pour prix d'un travail.

**Semaine** : période commençant à zéro heure le dimanche et s'achevant à vingt-quatre heures le samedi suivant.

**Service continu** : Durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

**Syndicat** : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4260.

**Transfert** : signifie le passage d'une personne salariée d'un emploi à un autre également rémunéré.

**Vêtements** : désigne les vêtements fournis et payés par l'employeur.

#### 4.10 Primes

- a) **De soir** : Une prime équivalente à 2.25 \$ sera accordée pour chaque heure travaillée à titre d'opérateur, entre 16 h et la fin de ce quart régulier de travail, selon l'horaire d'hiver.
- b) **Chef d'équipe opérateur** : La personne salariée au poste d'opérateur qui est nommée comme chef d'équipe a droit à une prime horaire tel que mentionnée à l'annexe « E » pour toutes les heures travaillées à ce titre, y compris les heures supplémentaires.
- c) **Chef d'équipe mécanicien** : La personne salariée qui est nommée comme chef d'équipe mécanicien a droit à une prime horaire tel que mentionnée à l'annexe « E » pour toutes les heures travaillées à ce titre, y compris les heures supplémentaires.
- d) **De disponibilité** : Une personne salariée qui accepte d'être en disponibilité en dehors de ses heures normales de travail a droit pour chaque période de huit (8) heures, à une somme de :

2022	14.50 \$
2023	15.00 \$
2024	15.50 \$
2025	16.00 \$
2026	16.50 \$

La personne salariée qui accepte d'être en disponibilité est tenue d'entrer au travail lorsque requis.

e) **Frais de déplacement** : La personne salariée qui travaille, est en formation ou en réunion pour l'employeur à l'extérieur des limites de la Ville de Val-d'Or, est remboursée des coûts suivants :

Petit déjeuner	20 \$
Dîner	26 \$
Souper	38 \$

Compte tenu des circonstances, et sur présentation de pièces justificatives, les coûts réels seront remboursés plutôt que les taux ci-haut mentionnés.

Les frais de transport et d'hébergement sont à la charge de l'employeur.

f) **Allocation de fin de semaine** : La personne salariée qui effectue des travaux pour l'employeur à l'extérieur des limites de la Ville de Val-d'Or reçoit, en sus des frais de déplacement prévus en d), la somme de quatre-vingt-dix dollars (90 \$) par jour d'attente en fin de semaine (samedi et/ou dimanche) où il ne peut revenir à son lieu de résidence pour raisons d'absence de transport, ou à la demande de l'employeur.

g) **Prime de directeur délégué** : Une personne salariée qui accepte d'être en disponibilité en dehors de ses heures normales de travail a droit pour chaque période de huit (8) heures, à une somme de :

Semaine : 25.00 \$ par période, du lundi au vendredi

Fériés et fin de semaine : 35.00 \$ par période, samedi et dimanche

	Semaine	Fin de semaine
2022	25.00 \$/8 h	35.00 \$/8 h
2023	25.25 \$/8 h	35.25 \$/8 h
2024	25.50 \$/8 h	35.50 \$/8 h
2025	25.75 \$/8 h	35.75 \$/8 h
2026	26.00 \$/8 h	36.00 \$/8 h

#### 4.11 Indemnités

a) **De repas** : Une personne salariée qui travaille en heures supplémentaires a droit, pour chaque quatre (4) heures travaillées, à une somme de :

2022	20.00 \$
2023	20.50 \$
2024	21.00 \$
2025	21.50 \$
2026	22.00 \$

pour son repas. Le repas sera payé seulement si l'employeur ne fournit pas le repas.

b) **Prime de séparation** : Advenant que l'employeur soit dans l'obligation de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée régulière de façon définitive, et ce, pour toute autre raison qu'un congédiement justifié, ladite personne salariée régulière remerciée de façon définitive de ses services aura droit au versement d'une prime de séparation correspondant à une (1) semaine de salaire pour chaque année de service fait strictement à l'emploi d'Aéroport régional de Val-d'Or Inc., mais à deux (2) semaines de salaire pour la première année de service s'il compte plus de cinq années d'ancienneté.

Dans le cas d'une mise à pied de plus de douze (12) mois, l'employeur versera à la personne salariée régulière la prime de séparation telle que décrite ci-haut, à la date anniversaire de la mise à pied.

c) **Reconnaissance des années de service** : l'employeur versera un montant à la personne salariée, comme prévu dans le *Programme de reconnaissance et de valorisation des employés*, en reconnaissance de ses années de service.

## ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

**5.01** Aux fins de l'application de la convention collective, toute personne a droit de la part de l'employeur et de la part du syndicat et de leurs représentants respectifs, 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, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour palier cet handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

## ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** Toute personne salariée doit être membre du syndicat et le fait d'être membre du syndicat ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.
- 6.02** Toute personne salariée couverte par cette convention collective, membre ou non, doit comme condition du maintien de son emploi, dès la signature de la présente convention collective et pendant sa durée, autoriser l'employeur à déduire de sa paie, en la manière prévue à l'annexe « F », le montant de la cotisation syndicale.
- 6.03** Toute nouvelle personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi et dès son engagement, autoriser l'employeur à déduire chaque mois de sa paie, en la manière prévue à l'annexe « F », le montant de la cotisation syndicale.
- 6.04** La remise des cotisations ainsi déduites est faite par chèque mensuel à l'ordre du *Syndicat canadien de la fonction publique*, section locale 4260. L'argent ainsi perçu est remis au secrétaire-trésorier accompagné d'un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées ayant cotisé, le statut de la personne salariée régulière ou non régulière, le salaire normal total et les montants ainsi retenus, dans les quinze (15) jours de calendrier du mois suivant celui de leur perception.
- 6.05** **Salle de réunion**  
Les assemblées du syndicat peuvent être tenues dans une salle de l'employeur disponible, et ce, sans frais, par entente mutuelle au préalable avec l'employeur.
- Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de personnes salariées visées, sauf pour l'assemblée pour la ratification du contrat de travail où les personnes salariées sont libérées et payées pour assister à la rencontre. Après entente avec l'employeur, une personne salariée devant normalement travailler durant une assemblée de son syndicat peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence. Telle personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.
- 6.06** **Affichage d'avis**  
Le syndicat a le droit d'afficher les avis syndicaux adressés à ses membres, sur les propriétés de l'employeur, à des endroits appropriés convenus entre les parties, à la condition que ces avis soient en relation directe avec les activités normales du syndicat.
- 6.07** **Libérations aux frais du syndicat**  
Tout membre du syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès et stages d'études requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail, sans salaire et sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il ait obtenu l'autorisation de gestionnaire cinq (5) jours avant son départ, laquelle autorisation ne peut être refusée sans raison majeure et doit être communiquée au syndicat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Toutefois, pas plus de deux (2) membres à la fois ne peuvent se prévaloir de ce droit, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours par année pour l'ensemble du syndicat.

Nonobstant ce qui précède, d'autres membres peuvent s'absenter pour de telles fins après entente entre les parties.

#### **6.08 Libérations aux frais de l'employeur**

Une absence du travail, sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté, est accordée à deux membres du syndicat, incluant la personne salariée concernée, si sa présence est nécessaire, lorsqu'ils ont à rencontrer l'employeur ou son représentant, et ce, soit pour la négociation de la convention collective, soit pour discuter d'un grief, et ce, durant les heures de travail.

En période de préparation de négociation, le comité de négociation se verra accorder vingt-quatre (24) heures par membre, maximum de deux (2) membres, sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté.

**6.09** Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les noms de ses officiers, de ses délégués et des membres des divers comités. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste.

**6.10** L'employeur fournit au syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, le nom du gestionnaire. Il communique également au syndicat toute modification à cette liste.

#### **6.11 Les conseillers extérieurs**

Les conseillers extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention collective.

## ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01** Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 7.02** Tout grief d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou du syndicat peut être soumis verbalement et discuté avec le supérieur immédiat, le directeur du service ou le directeur général, selon le cas.
- 7.03** À défaut d'y trouver une solution satisfaisante, le grief doit être présenté par écrit au directeur du service concerné et au directeur général et ce, dans tous les cas, dans les trente (30) jours de l'occurrence ou de la connaissance du fait dont découle le grief.
- 7.04** Le syndicat et l'employeur conviennent, suite à la présentation par écrit d'un grief, de se rencontrer avec les intéressés afin de tenter d'y trouver une solution acceptable pour toutes les parties impliquées, et ce, dans les dix (10) jours de la réception par écrit du grief.
- 7.05** Le directeur général a cinq (5) jours, à compter de la rencontre mentionnée à l'article 7.04, pour y répondre par écrit, à moins qu'il n'y ait eu entente.
- 7.06** Si la réponse du directeur général est jugée insatisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les quinze (15) jours de la réception du grief, la personne salariée, le groupe de personnes salariées et/ou le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la réception de la réponse de l'employeur ou de l'expiration du délai de quinze (15) jours prévus ci-haut.
- 7.07** L'employeur peut également soumettre un grief au syndicat. Un tel grief est alors soumis par écrit au président du syndicat selon la procédure prévue à l'article 7.03, laquelle s'applique en l'adaptant.
- 7.08** La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'une personne salariée, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitral. En cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler la mesure disciplinaire ou de rendre toute autre décision qu'il juge juste et équitable.
- 7.09** Le défaut de présenter un grief dans les délais prescrits à la convention collective entraîne la déchéance de ce grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties.
- 7.10** Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief exceptés).
- 7.11** Une erreur technique dans le libellé d'un grief ne l'invalide pas.

- 7.12** Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.
- 7.13** La partie qui désire procéder à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit.
- 7.14** Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail prévaudront.
- 7.15** En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- 7.16** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.17** Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

## ARTICLE 8 - MESURE DISCIPLINAIRE ET CONGÉDIEMENT

- 8.01** Tout avis disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée dans les dix (10) jours de la naissance du fait dont découle la mesure disciplinaire ou de la connaissance que l'employeur en a eue. Une copie dudit avis doit être transmise au syndicat, à moins que la personne salariée ne s'y oppose. Seuls les motifs mentionnés dans cet avis peuvent être invoqués devant un tribunal d'arbitrage.
- 8.02** Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé sommaire des motifs.
- 8.03** En cas de suspension ou de congédiement, l'employeur transmet, en outre, une copie au syndicat ainsi qu'à la personne salariée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de communication au salarié de ladite mesure disciplinaire.
- 8.04** Dans le cas où l'employeur décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical.

La remise en main propre d'une mesure disciplinaire à une personne salariée constitue une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

La personne salariée ne doit pas être ainsi convoquée pour comparution durant ses vacances annuelles et ses congés hebdomadaires, sauf s'il s'agit d'une affaire grave et urgente.

- 8.05** Toute suspension d'un (1) mois et plus interrompt l'ancienneté de la personne salariée en cause. Cependant, pendant cette absence, la personne salariée peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributives prévus dans la présente convention en payant, en plus, celles de l'employeur, le tout en conformité avec les dispositions des différents régimes.
- 8.06** Toute mesure disciplinaire imposée après soixante (60) jours de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance qu'en a eue l'employeur est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de soixante (60) jours ne s'applique pas lors de la modification.
- 8.07** Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'employeur ne versera pas à la personne salariée concernée les sommes accumulées au fonds de pension tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé.

La personne salariée continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, si elle paie à l'avance l'entier des primes exigibles mensuellement.

Cependant, le tout sera conditionnel aux modalités et restrictions des polices d'assurance alors en vigueur. En aucun cas, l'employeur n'aura la responsabilité de faire valoir esdites assurances, ses obligations se limitant à faire suivre les primes perçues de la personne salariée aux compagnies d'assurance concernées.

**8.08** Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur, à moins d'une entente écrite contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective.

**8.09** Avec un préavis de quarante-huit (48) heures au directeur général, lequel ne peut refuser sans motif valable, chaque personne salariée peut consulter son dossier ; elle peut être accompagnée du délégué syndical du service.  
Ce dossier comprend entre autres :

- le formulaire de demande d'emploi ;
- le formulaire d'embauche ;
- toute autorisation de déductions ;
- les rapports disciplinaires ;
- les demandes de mutation volontaire ;
- les rapports médicaux fournis par la personne salariée à l'employeur.

**8.10** Tout rapport disciplinaire versé au dossier de la personne salariée est retiré après douze (12) mois de l'infraction, à moins que la personne salariée n'ait commis une autre infraction à l'intérieur de la même période. Ces délais sont cependant suspendus temporairement pour toute absence de trente (30) jours consécutifs ou plus à raison de maladie, accident du travail et congé sans solde, congé parental et congé de maternité, à raison d'une journée par journée d'absence, et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée.

Cependant, pour les personnes salariées temporaires et personnes salariées saisonnières, le calcul se fera au prorata des mois travaillés jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

## ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01** Sous réserve de l'article 28, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service auprès de l'employeur, de toute personne salariée régulière régie par la présente convention collective.
- 9.02** Toute personne salariée régulière peut exercer son droit d'ancienneté.
- 9.03** Une fois sa période d'essai complétée, la date d'ancienneté d'une personne salariée devenue régulière rétroagit à la dernière date d'embauchage comme personne salariée à l'essai.
- 9.04** Sur demande, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :
- Le nom ;
  - L'adresse ;
  - La classification ;
  - Le salaire ;
  - L'ancienneté ;
  - Le statut de la personne salariée.
- 9.05** Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe mentionnée à l'article 9.04.
- 9.06** Les listes d'ancienneté des personnes salariées régulières et des personnes salariées saisonnières ayant acquis leur priorité de rappel au service de l'employeur au 1<sup>er</sup> avril 2022, apparaissent aux annexes « C et D » de cette convention collective. L'employeur s'engage à mettre ces listes à jour tous les ans au cours du mois d'avril. Une copie de ces listes est transmise au syndicat et affichée aux divers lieux de travail au cours du mois de mai.
- 9.07** Une personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie occupationnelle pendant une période de douze (12) mois consécutifs ;
  - b) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle contractés dans l'exercice de son emploi auprès de l'employeur, reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pourvu que ces absences ne soient pas occasionnées par une incapacité totale ou permanente ou une maladie incurable et ceci pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs ;
  - c) absence pour congé de maternité ou paternité.
- 9.08** Une personne salariée régulière conserve son ancienneté dans les cas suivants :
- a) absence sans solde autorisée par l'employeur ;

- b) mise à pied dont la durée ne dépasse pas trente-six (36) mois consécutifs ;
- c) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle contracté dans l'exercice de son emploi auprès de l'employeur, entre le douzième (12<sup>e</sup>) et le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois de son absence ;
- d) Dans le cas d'accident du travail ou maladie professionnelle contractés dans l'exercice de son emploi auprès de l'employeur reconnus par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, la personne salariée conserve son ancienneté à partir du vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois à moins qu'il ne soit déclaré invalide, incurable ou incapable de reprendre l'emploi qu'elle occupait au moment de l'accident suite à l'attribution de limitations fonctionnelles au sens de la LATMP.

**9.09** Une personne salariée régulière perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi ;
- b) s'il est renvoyé pour une cause juste et suffisante ;
- c) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, alors qu'il fut mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre ;
- d) s'il est absent pour plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation, sauf en cas de force majeure ;
- e) s'il est déclaré invalide, incurable ou incapable de reprendre l'emploi qu'il occupait ;
- f) s'il est mis à pied pour une période de plus de trente-six (36) mois consécutifs ou plus ;
- g) s'il perd son permis de conduire pour une période supérieure à un (1) an, ou s'il ne peut bénéficier du privilège accordé à l'article 31.03 ,
- h) s'il est absent pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie occupationnelle après une période de vingt-cinq (25) mois consécutifs.

**9.10** Sous réserve des stipulations des articles de la présente convention collective, l'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de promotion, transfert, mise à pied et rappel au travail, à condition que la personne salariée satisfasse aux exigences normales du poste et qu'il possède les qualifications requises pour accomplir ce poste.

## ARTICLE 10 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

- 10.01** Lorsqu'un poste régi par la présente convention collective devient vacant, l'employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider d'abolir, de modifier ou de pourvoir le poste et communiquer sa décision au syndicat.
- 10.02** Advenant que l'employeur décide de pourvoir le poste, celui-ci est d'abord affiché à l'interne pendant une période de dix (10) jours ; toute personne salariée régulière peut postuler.
- 10.03** Le poste est accordé à la personne salariée régulière qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont postulé à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste et qu'elle possède les qualifications requises pour accomplir ce poste.

Nonobstant le paragraphe précédent, les personnes salariées saisonnières régulières, ayant le plus d'ancienneté, auront priorité pour combler le poste de la personne salariée régulière devenu vacant, à la condition que la personne salariée saisonnière régulière remplisse les exigences du poste et qu'il possède les qualifications requises.

La personne salariée aura une période de probation de trois (3) mois avec une évaluation à la fin de sa période de probation.

- 10.04** Si aucune personne salariée régulière n'a postulé, l'employeur, avant d'ouvrir le poste à l'extérieur, doit l'offrir à la personne salariée saisonnière ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il remplisse les exigences du poste et qu'il possède les qualifications requises pour accomplir ce poste.

La personne salariée aura une période de probation de trois (3) mois avec une évaluation à la fin de sa période de probation.

- 10.05** L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la décision et transmet copie de la nomination au syndicat.
- 10.06** La personne salariée à laquelle le poste est accordé a une période d'essai maximale de quinze (15) jours. Cette période peut être prolongée du consentement des parties.
- 10.07** Au cours de cette période d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 10.08** Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de la personne salariée concernée pour toute promotion ultérieure.
- 10.09** Toute personne salariée qui obtient un poste vacant reçoit, à la date effective de son entrée en fonction à son nouveau poste, le salaire correspondant de son nouveau poste.

**10.10** N'est pas considéré comme un poste vacant tout poste régulier qui est temporairement dépourvu de son titulaire à cause d'une absence au travail due à la maladie, à un accident du travail, aux vacances annuelles, à un stage d'entraînement, à un congé maternité, congé paternité, congé parental, à une absence pour activités syndicales ou toute autre absence prévue à la présente convention collective et/ou autorisée par l'employeur.

## ARTICLE 11 - AFFECTATION TEMPORAIRE

- 11.01** Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux régulier de sa classification.
- 11.02** Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir les fonctions de chef d'équipe, en remplacement du chef d'équipe nommé pour la période hivernale, elle reçoit la prime de chef d'équipe, le tout devant être approuvé par l'employeur, pourvu qu'elle ait occupé cette fonction pendant au moins une (1) heure.
- 11.03** Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, elle est rémunérée au taux supérieur durant tout le temps qu'elle occupe cette fonction, à la condition cependant qu'elle ait occupé cette fonction au moins deux (2) heures continue à l'intérieur d'une même période de paie.

## ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RAPPEL

**12.01** L'employeur maintient une liste de rappel qui comprend toutes les personnes salariées régulières qui ont été mises à pied pour manque de travail. Cette liste doit contenir les noms de ces personnes salariées, leur ancienneté accumulée et les heures régulières effectuées depuis le dernier rappel.

L'employeur fournit copie de cette liste au syndicat sur demande.

**12.02** Le rappel au travail doit s'effectuer pour les situations suivantes :

a) dans le cas d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire, lorsque de l'avis de l'employeur, il est nécessaire qu'il soit comblé ;

b) dans le cas d'un surcroît de travail.

**12.03** La personne salariée ayant le plus d'ancienneté est rappelée le premier parmi les personnes salariées régulières.

Dans tous les cas, l'ordre est respecté pourvu que la personne salariée puisse satisfaire aux exigences normales du poste et qu'elle possède les qualifications requises pour accomplir ce poste.

**12.04** Si aucune personne salariée régulière ne répond aux exigences normales du poste et ne possède les qualifications requises pour accomplir le poste, la personne salariée saisonnière ayant effectué le plus d'heures régulières parmi les personnes salariées saisonnières ayant acquis une priorité de rappel est rappelée le premier.

L'ordre est respecté pourvu que la personne salariée puisse satisfaire aux exigences normales du poste et qu'elle possède les qualifications requises pour accomplir ce poste.

**12.05** L'employeur doit avoir épuisé la liste de rappel des personnes salariées régulières et saisonnières ayant acquis une priorité de rappel avant de procéder à l'embauche d'autres personnes de son choix.

## **ARTICLE 13 - CONDITIONS SPÉCIALES**

- 13.01** Après entente entre les parties, une personne salariée régulière dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou maladie peut se voir attribuer un poste existant et disponible auprès de l'employeur, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste et qu'elle possède les qualifications requises pour accomplir ce poste. Les parties peuvent s'entendre sur une rémunération différente de celle prévue à la convention collective.
- 13.02** Toute personne salariée dont les capacités sont diminuées par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail contractés dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, mais qui demeure capable de remplir un poste existant et disponible au service de l'employeur, reçoit le salaire du poste qui peut lui être confié.

## **ARTICLE 14 - CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTES**

- 14.01** Les taux ou salaires applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes existants substantiellement modifiés pendant la durée de la présente convention collective sont déterminés par l'employeur en tenant compte des postes existants de nature similaire chez l'employeur et après consultation du syndicat.

## **ARTICLE 15 - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES**

- 15.01** Les classifications auxquelles s'applique la présente convention collective et les taux de salaire horaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « E » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 15.02** Toute personne salariée régie par la présente convention collective doit recevoir le taux horaire prévu à l'annexe « E » pour sa classification.
- 15.03** La classification indiquée à l'annexe « E » comprend la possibilité d'effectuer d'autres tâches que celles directement reliées à ladite classification. La polyvalence des tâches fait partie intégrante du fonctionnement de l'aéroport.

## ARTICLE 16 - JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

- 16.01** Il y aura vingt-six (26) périodes de paie par année. La paie sera versée par mode de dépôt direct à l'institution financière de la personne salariée, le mercredi suivant la fin de la période précédente se terminant le samedi.
- 16.02** Un relevé des gains et des déductions est remis à chaque personne salariée le jour de paie. Les détails suivants doivent apparaître sur le relevé :
- a) Le nom et prénom de la personne salariée ;
  - b) La date et période de la paie ;
  - c) Le montant brut de la paie ;
  - d) Les heures régulières ;
  - e) Le nombre d'heures supplémentaires en banque ;
  - f) Le détail des gains ;
  - g) Le détail des déductions ;
  - h) Le montant net de la paie ;
  - i) Le montant cumulatif du salaire ;
  - j) Le montant cumulatif des déductions ;
  - k) Le solde des banques de congé.
- Le numéro de compte bancaire de la personne salariée ne doit pas apparaître sur le relevé des gains et déductions remis à la personne salariée.
- 16.03** La personne salariée reçoit, avec la paie, une copie de son relevé de poinçons.
- 16.04** La correction des erreurs se fera au plus tard à la paie suivante, après que la personne salariée en aura informé son supérieur immédiat.
- 16.05** Toute personne salariée qui est mise à pied ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, ses articles personnels, ainsi que toutes les autres dispositions prévues à la convention collective, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suit la fin de son emploi.

## ARTICLE 17 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

**17.01** Pour la saison estivale et/ou pour les personnes salariées non affectées aux travaux de déneigement, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, comprise entre le lundi et le vendredi, huit (8) heures par jour, de 7 h 30 à 16 h.

Pour la saison estivale, les personnes salariées peuvent se prévaloir d'un horaire de quarante (40) heures réparties du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi, de 6 h 30 à 17 h, en tenant compte des besoins opérationnels.

### 17.02

a) Pour la période hivernale comprise normalement entre novembre et avril, pour les personnes salariées régulières et saisonnières affectées principalement aux travaux de déneigement, la durée du travail est établie de manière que les employés travaillent 120 heures réparties sur une période de trois (3) semaines, vingt et un (21) jours calendrier.

Pour les personnes salariées saisonnières ayant un horaire exclusivement de jour, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine, comprise entre le lundi et le vendredi, entre 5 h et 16 h, à la discrétion de l'employeur.

b) Les heures de travail peuvent être effectuées de jour, de soir ou en fin de semaine, selon les nécessités du service, et peuvent être d'une durée variable selon le quart de travail, soit de jour, de soir ou de fin de semaine.

**17.03** Pour toutes les personnes salariées saisonnières, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, mais peut être moindre avec un préavis de deux (2) jours.

**17.04** Après consultation avec le syndicat, l'horaire de travail normal peut être changé par le directeur général ou son représentant, pour répondre aux besoins ou pour améliorer l'efficacité du service de l'aéroport.

**17.05** Les personnes salariées ont, durant leur quart de travail, une demi-heure pour prendre leur repas. L'horaire de cette période sera établi après entente avec les personnes salariées. Cette période n'est pas rémunérée.

**17.06** Un horaire type de travail est établi après consultation avec le syndicat et affiché au moins deux (2) semaines à l'avance. Cependant, le directeur général ou son représentant peut modifier l'horaire normal d'une personne salariée, afin de répondre à un besoin ponctuel, après un avis de huit (8) heures à la personne salariée concernée, sans quoi il est payé au taux du temps et demi.

### 17.07 Salariés de bureau

a) La semaine de travail de la personne salariée de bureau peut être flexible. Elle est minimalement de trois (3) jours de travail de sept heures et demie (7.5) heures chacun (22.5 heures) jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de travail (35 heures).

b) La journée régulière de travail est de 8 h 30 à 16 h. La période de dîner est de 12 h à 12 h 30. Cependant, pour le besoin du service, la période pourra être modifiée.

**17.08 Période de repos intercalaire**

Toutes les personnes salariées ont droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de pause par jour de travail.

## ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

**18.01** Tout travail effectué en dehors des horaires de travail mentionnés à l'article 17 est considéré comme heures supplémentaires et est rémunéré au taux régulier majoré de 50 % sauf pour les cas suivants :

- a) Taux majoré de 100 % pour chaque heure supplémentaire travaillée effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier jour de repos ;
- b) Taux majoré de 100 % pour chaque heure supplémentaire travaillée effectuée lors d'une deuxième journée de repos ;
- c) Pour les personnes salariées affectées principalement aux travaux de déneigement travaillant sur un horaire de travail répartie sur trois (3) semaines la clause a) sera applicable pendant leur premier jour de rappel au travail et la clause b) à partir d'une deuxième journée de rappel au travail.
- d) La personne salariée doit compléter les heures régulières de son quart de travail, même lorsque la personne salariée est appelée en dehors des heures de travail prévues.

### **Personnes salariées de bureau**

- e) Tout travail effectué après sept (7 h) heures par jour est considéré comme heures supplémentaires et est rémunéré au taux régulier majoré de 50 %.
- f) Taux majoré de 100 % pour chaque heure supplémentaire travaillée effectuée en sus de quatorze (14) heures au cours d'une période de vingt-quatre (24) h ou en sus de sept (7) heures pendant son premier jour de repos.
- g) Taux majoré de 100 % pour chaque heure supplémentaire travaillée effectuée lors d'une deuxième journée de repos.

**18.02** Le travail rémunéré en heures supplémentaires est réparti de la façon suivante :

- a) Période hivernale, pendant les jours ouvrables, le travail rémunéré en heures supplémentaires suivant immédiatement les heures régulières est offert à la/aux personne (s) salariée (s) déjà au travail ;
- b) Période hivernale, pendant les jours ouvrables, le travail rémunéré en heures supplémentaires précédent immédiatement les heures régulières est offert à la/au(x) personne (s) salariée (s) dont le quart de travail régulier suivra immédiatement le travail rémunéré en heures supplémentaires ;
- c) Nonobstant ce qui précède durant la période hivernale, les samedis et dimanche, le travail rémunéré en heures supplémentaires est attribué en priorité à la/aux personne (s) salariée (s) de l'équipe qui commence la période de sept (7) jours de travail.
- d) Si les personnes salariées mentionnées en c) ne sont pas disponibles, les personnes salariées des autres équipes pourront être appelées à effectuer du travail rémunéré en heures supplémentaires. Une prime de 12 \$ sera accordée aux personnes salariées rappelées au travail.

- e) Au besoin pendant la période hivernale, les personnes salariées d'une autre classification pourront être appelées à effectuer des heures supplémentaires, si aucune autre personne salariée des équipes mentionnées en c) et d) n'est disponible, et ce, en fonction de l'ancienneté.
- f) Une prime de 15 \$ par mois de travail entier sera accordée aux personnes salariées appelées à rentrer au travail en heures supplémentaires et dont le téléphone cellulaire n'est pas fourni par l'employeur, le tout en compensation de l'utilisation de leur appareil personnel lors de tels appels.

La personne salariée agissant à titre de chef d'équipe pendant la période hivernale n'est pas régi par les dispositions de l'article 18.02 a) b), c), d) et e).

Aux fins du présent article, la « personne salariée apte à faire le travail » est la personne salariée qui, usuellement, exécute les tâches pour lesquelles on a demandé de travailler en heures supplémentaires.

- g) En dernier recours, pour des besoins urgents et nécessaires, les heures supplémentaires deviendront obligatoires pour la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

**18.03** La personne salariée a droit d'être payée pour ses heures supplémentaires ou les convertir en conge compensateur

La personne salariée qui demande, au moins cinq (5) jours avant une période de paie, d'être payée pour ses congés compensateurs accumulés se verra verser ses heures accumulées sur la prochaine paie régulière, ou au plus tard trente (30) jours après la demande.

### **Congés compensateurs**

**18.04** La personne salariée régulière a droit d'accumuler un maximum de cent vingt (120) heures de conge compensateur avant le 30 avril, si elles ne sont pas utilisées, elles seront monnayables et quatre-vingts (80) heures peuvent être conservées dans la banque au choix de la personne salariée.

**18.05** La prise des vacances prévues dans la présente convention collective a préséance sur la prise de conge compensateur.

**18.06** La personne salariée saisonnière a droit d'accumuler des heures de conge compensateur, sans limites, payables à la fin du contrat.

La personne salariée saisonnière qui travaille pendant une période de douze (12) mois aura droit d'accumuler un maximum de 120 heures de temps compensateur, avant le 30 avril si elles ne sont pas utilisées, elles seront monnayables et quarante (40) heures peuvent être conservées dans la banque, au choix de la personne salariée.

## **ARTICLE 19 - RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE**

- 19.01** Toute personne salariée visée par la présente convention collective, qui est rappelée au travail en dehors de ses heures régulières, pour effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à son horaire normal de travail pour cette journée, a droit à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de son taux régulier, ou le temps travaillé au taux du temps des heures supplémentaires applicables, selon le plus avantageux.
- 19.02** Une seule réclamation d'une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de son taux régulier peut être faite à l'intérieur d'une période de cinq (5) heures à partir de l'heure d'arrivée de la personne salariée.
- 19.03** Nonobstant l'article 19.01, un salarié appelé à rentrer au travail une heure précédant sa journée régulière de travail ne peut réclamer la rémunération prévue pour le rappel d'urgence. En ce cas, l'heure travaillée est rémunérée au taux régulier majoré de 50 %.

## ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

**20.01** Les jours fériés et chômés énumérés ci-dessous sont considérés comme étant des jours payés. Lors des jours fériés, les heures seront payées en fonction de l'horaire de travail en vigueur. La personne salariée reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait été au travail ce jour-là.

1. Le jour de l'An ;
2. Le lendemain du jour de l'An ;
3. Le Vendredi saint ;
4. Le lundi de Pâques ;
5. La Journée nationale des patriotes ;
6. La fête nationale du Québec ;
7. La fête du Canada ;
8. Le congé municipal d'août ;
9. La fête du Travail ;
10. La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ;
11. L'Action de grâces ;
12. Le jour du Souvenir ;
13. Le jour de Noël ;
14. Le lendemain de Noël.

a) Pour les jours fériés et chômés, la personne salariée a le choix de l'une des méthodes suivantes de règlement des jours de remplacement :

- I. paiement en espèces ;
- II. congé de remplacement, ou
- III. une combinaison de paiements en espèce et de congés de remplacement.

b) Les jours de remplacement de la personne salariée qui choisit la méthode du congé compensateur sont prévus au calendrier dans l'exercice financier au cours duquel ils ont été portés à son crédit, à l'exception du Vendredi saint et du lundi de Pâques s'il y a lieu, qui peuvent être reportés à l'exercice financier suivant.

c) Lorsque la personne salariée est en congé hebdomadaire, un jour férié et chômé se calcule selon la méthode de calcul des normes du travail, soit 1/20 des 4 dernières semaines de travail travaillée.

d) À la fin de chaque exercice financier, la personne salariée touche en espèces les jours de congé de remplacement non utilisés en remplacement de jours fériés et chômés.

**20.02** Les jours fériés ci-haut mentionnés peuvent être reportés, sous réserve des lois applicables et après consultation avec le syndicat.

- 20.03** Lorsqu'une personne salariée, selon son horaire régulier, n'est pas requise de travailler lors d'un jour férié et qu'elle travaille effectivement lors de l'un ou l'autre de ses jours fériés, elle bénéficie du paiement du jour férié à temps régulier, en plus du paiement des heures travaillées de ce jour au taux régulier majoré de 50 %.
- 20.04** Pour bénéficier du paiement des jours fériés et chômés mentionnés à l'article 19.01, la personne salariée doit recevoir une rémunération de l'employeur et avoir accompli ses fonctions le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour férié et chômé, à moins que son absence ne soit autorisée par l'employeur.
- 20.05** Si un jour férié et chômé survient pendant la période de vacances annuelles payées, ou lors de ses congés planifiés selon l'horaire d'hiver de travail, la personne salariée a droit de prendre une journée additionnelle de congé, ou de la transférer dans sa banque pour congé compensateur.

## ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES

**21.01** Annuellement, toute personne salariée régulière couverte par la présente convention collective acquiert un douzième (1/12) du quantum de congés annuels auxquels elle a droit, pour chaque mois civil de ladite année au cours duquel il touche au moins dix (10) jours de rémunération de l'employeur, à raison de :

- a) S'il a moins d'une année de service continu, un (1) jour de vacances par mois de service, basé sur son taux régulier de salaire, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables seulement.
- b) Trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables), à partir du mois de son premier (1<sup>er</sup>) anniversaire de service continu ;
- c) Quatre (4) semaines de vacances (20 jours ouvrables), à partir du mois de son cinquième (5<sup>e</sup>) anniversaire de service continu ;
- d) Cinq semaines (5) de vacances (25 jours ouvrables), à partir du mois de son quinzième (15<sup>e</sup>) anniversaire de service continu ;
- e) Six (6) semaines de vacances (30 jours ouvrables), à partir du mois de son vingtième (20<sup>e</sup>) anniversaire de service continu ;
- f) Un (1) jour de vacance additionnelle est accordé après son trente et unième (31<sup>e</sup>) anniversaire de service continu, et ce, pour chaque année supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de 35 jours.

Les congés annuels sont convertis en heures au début de l'année, au crédit de chaque personne salariée, et sont débités lorsqu'utilisés. Le calcul est basé sur le nombre total d'heures régulières annuelles selon l'horaire applicable.

**21.02** La période de vacances pour chaque personne salariée se calcule et s'ajuste au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

**21.03** Le choix des vacances est établi entre les personnes salariées avant le 1<sup>er</sup> juin. Le salarié qui a le plus d'ancienneté aura la priorité.

**21.04** Dans le but de permettre autant que possible aux personnes salariées régulières qui le désirent de prendre leurs vacances durant l'été, les personnes salariées consentent à ne prendre que deux (2) semaines consécutives lors du 1<sup>er</sup> choix. Lorsque toutes les personnes salariées auront exprimé ce choix, les personnes salariées pourront, si possible, prendre quatre (4) semaines supplémentaires lors du 2<sup>e</sup> choix. Leur(s) semaine(s) supplémentaire(s) seront reportées à un autre temps de l'année. Cette disposition n'est applicable que pendant la période du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> septembre.

- 21.05** Pour les personnes salariées régulières en poste le 12 janvier 1999, les congés annuels sont acquis pour l'année à venir et peuvent être utilisés dès le début de l'année.
- 21.06** Pour toute personne salariée régulière qui n'était pas à l'emploi le 12 janvier 1999, les congés annuels sont acquis après une (1) année de service continu. Les congés annuels utilisés sont ceux acquis lors de l'année précédente.
- 21.07** Une personne salariée doit prendre ses congés annuels durant l'année de calendrier. Les congés non utilisés pourront être reportés d'une année, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables. Pour les journées supplémentaires, elles seront payées au 31 décembre de chaque année.
- 21.08** Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte son emploi, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 21.09** Lors du départ d'une personne salariée, celle-ci rembourse à l'employeur tout solde négatif à son crédit de jours de vacances annuelles ; ce montant est pris à même la dernière paie de la personne salariée ou toute autre somme pouvant lui être due.
- 21.10** Le préavis requis pour toute demande de vacances annuelles ou de congé compensateur est équivalent à la durée de la vacance ou du congé demandé, et un préavis minimal de 24 heures est exigé.

## ARTICLE 22 - CONGÉS SOCIAUX

**22.01** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours consécutifs, sans perte de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles :

- a) de son conjoint ou conjoint de fait ; toutefois, cinq (5) jours additionnels non payés sont accordés au salarié qui en fait la demande.
- b) d'un enfant du salarié ou de son conjoint ; quatre (4) jours additionnels non payés sont accordés au salarié qui en fait la demande.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours consécutifs, sans perte de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles :

- de son père ou de sa mère, ou du conjoint ou conjoint de fait de l'un ou de l'autre ;
  - de son frère ou de sa sœur, de son beau-frère ou de sa belle-sœur ;
  - de son beau-père ou de sa belle-mère ou du conjoint ou conjoint de fait de l'un ou de l'autre ;
  - de tout parent du salarié qui demeure en permanence au domicile du salarié ou chez qui ce dernier demeure en permanence.
- c) Le salarié bénéficie d'un (1) jour ouvrable additionnel si l'événement a lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son domicile. S'il est à plus de cinq cents (500) kilomètres de son domicile, la personne salariée bénéficie de deux (2) jours ouvrables additionnels.

**22.02** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans perte de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, du conjoint ou conjoint de fait d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

**22.03** Une personne salariée régulière peut s'absenter du travail pendant une journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage.

**22.04** Une personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, ou d'un enfant de son conjoint.

**22.05** Sauf pour le décès de son conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur, ces jours ne sont pas accordés s'ils coïncident avec les jours de congé hebdomadaire.

**22.06** Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, la personne salariée doit fournir, sur demande de l'employeur, une preuve de l'événement ainsi qu'une preuve de sa participation à l'événement.

**22.07** Toutes les personnes salariées ont droit à un congé de maternité, paternité ou adoption, selon la loi du *Régime d'assurance parentale du Québec*.

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans perte de salaire, lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

## ARTICLE 23 - ABSENCE POUR MALADIE

- 23.01** a) Chaque année, il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention collective, un crédit maladie de 10/12 (0,83), pour chaque mois entier de travail fait dans cette année, selon son taux régulier de salaire, et ce, pour un maximum de dix (10) jours par année. Les personnes salariées régulières saisonnières et saisonnières ont également droit au crédit maladie de 10/12 en fonction des heures travaillées. Le calcul est basé sur le nombre total d'heures régulières annuelles selon l'horaire applicable.
- b) De ces jours de maladie, la personne salariée régulière pourra utiliser un maximum de trois (3) jours de congé de maladie par année civile pour pourvoir au bien-être de son ou ses enfants (garde, santé et éducation), de l'enfant de son conjoint (garde, santé et éducation), l'état de santé de son conjoint, de son père, ou de sa mère ou de tout parent de la personne salariée qui demeure en permanence au domicile de la personne salariée ou chez qui cette dernière demeure en permanence. Dans tous les cas précités, l'Employeur peut exiger une pièce justificative.
- c) Un mois entier de travail signifie un mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a travaillé tous les jours ouvrables. Cependant, les jours d'absence suite à la prise de vacances annuelles ou suite à des jours fériés ou à des absences pour maladie sont des jours réputés travaillés aux fins du présent article.
- d) Les jours de maladie non utilisés seront transférables à l'année suivante jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) jours.
- 23.02** Sur demande de l'employeur lorsque la personne salariée la prévient de son absence pour maladie, la personne salariée doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure de son retour au travail, un certificat médical ou une attestation écrite d'un médecin indiquant la nature exacte de la maladie. L'employeur assume, le cas échéant, les frais normaux d'un certificat médical ou d'une attestation écrite, sur présentation des pièces justificatives.
- 23.03** L'employeur peut faire examiner la personne salariée malade, par un médecin de son choix, et aussi souvent qu'il le désire.

## ARTICLE 24 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 24.01** Les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent à toutes les personnes salariées.
- 24.02** Dans les cas d'accidents subis ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, la personne salariée reçoit une compensation payée par l'employeur ou par une assurance patronale de responsabilité civile, et ce, jusqu'à ce que le médecin traitant fasse rapport que ladite personne salariée souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans telle éventualité, la personne salariée concernée reçoit directement de l'employeur ou de l'assurance précitée, les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par *la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*.
- 24.03** La personne salariée a, si possible et à moins d'urgence, le choix de son hôpital dans la région administrative de l'employeur. Dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle accepte l'hôpital choisi par le service ambulancier.
- 24.04** La personne salariée doit faire rapport de tout accident du travail survenu à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, pourvu que ce soit possible.
- 24.05** L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de la personne salariée ou à l'occasion de son travail auprès de l'employeur n'interrompt pas le service continu.
- 24.06** L'employeur peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire.

## ARTICLE 25 - ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

### 25.01 Régime d'assurance collective

L'employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance collective actuel pour la durée de la convention collective.

### 25.02 Régime de retraite

Désigne le régime complémentaire de retraite des personnes salariées de l'Aéroport régional de Val d'or inc.

L'employeur accepte de maintenir sa contribution au régime de retraite.

Le régime est obligatoire pour toutes les personnes salariées régulières, après avoir terminé la période de trois (3) mois de probation.

Les personnes salariées saisonnières pourront adhérer volontairement au régime de retraite après avoir complété 2800 heures au service de l'employeur.

Les personnes salariées qui auront complété vingt-quatre (24) mois de service continu auprès de l'employeur devront se conformer en vertu des dispositions de la loi.

a) La contribution au régime de retraite est de 5 % du salaire normal de la personne salariée, payée par celui-ci et l'employeur contribue au même montant.

b) Il est entendu que ceci exclut les participations aux *Régimes des rentes du Québec*.

c) Il est entendu que le régime de fonds de pension de l'employeur demeure en vigueur pour la durée de la convention collective.

### 25.03 Changement au régime

Aucun changement ne peut être fait au régime complémentaire de retraite sans le consentement de la personne salariée et de l'employeur.

### 25.04 Contributions au régime d'assurance collective lors d'absence sans solde

La personne salariée régulière peut maintenir ses contributions au régime d'assurance collective lors d'absence sans solde, pour quelque raison que ce soit, en payant en plus celles de l'employeur, le tout en conformité avec les dispositions du régime.

Cependant, le tout sera conditionnel aux modalités et restrictions des polices d'assurance alors en vigueur. En aucun cas, l'employeur n'aura la responsabilité de faire valoir lesdites assurances, ses obligations se limitant à faire suivre les primes perçues du salarié aux compagnies d'assurance concernées.

25.05 Toute personne salariée admissible doit participer au régime d'assurance collective (vie, maladie, salaire court et longue durée) en vigueur. L'employeur et la personne salariée doivent

contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) chacun au paiement des primes exigibles en vertu du régime d'assurance collective.

Les conditions d'admissibilité au régime d'assurance sont d'être une personne salariée régulière et avoir terminé la période de probation de trois (3) mois.

## ARTICLE 26 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX PERSONNES SALARIÉES

- 26.01** Advenant le cas où une personne salariée est poursuivie par des tiers au civil à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à la défendre en lui procurant à ses frais les services juridiques nécessaires, à moins que lesdits actes reprochés aient fait l'objet d'une condamnation au criminel ou qu'il s'agisse d'une grossière négligence ou d'une faute lourde de la part de la personne salariée.
- 26.02** Aucune personne salariée régulière ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté ne peut être congédiée, mise à pied, ni ne subir de diminution de salaire par suite de l'attribution d'ouvrage à forfait.
- 26.03** Dans les cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique :
1. Les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans la classification visée sont tout d'abord mises à pied, et ce, dans l'ordre suivant :
    - a) Les personnes salariées occasionnelles sont d'abord mises à pied ;
    - b) Les personnes salariées à l'essai ;
    - c) Les personnes salariées saisonnières ;
    - d) Les personnes salariées temporaires ;
    - e) Les personnes salariées saisonnières régulières ;
    - f) Les personnes salariées régulières.
  2. La personne salariée mise à pied dans une classification peut supplanter une personne salariée ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste et qu'il possède les qualifications requises pour accomplir le poste.

## ARTICLE 27 - ALLOCATIONS : AUTOMOBILE, VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT

### 27.01 Utilisation du véhicule personnel

Toute personne salariée requis par l'employeur d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, reçoit un minimum de cinquante-huit cents (0,58 \$) par kilomètre.

Nonobstant le précédent paragraphe, aucune personne salariée n'est obligée de se servir de son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions.

Un remboursement de 11 \$/semaine sera versé à la personne salariée qui effectue des déplacements pour faire le dépôt bancaire et ramasser le courrier.

Tous les rappels au travail après une (1) ou deux (2) journées de repos soit après le 3<sup>e</sup> appel et plus dans la même journée aura droit à une compensation pour l'essence à cinquante-huit cents (0,58 \$) à partir de son lieu de résidence.

### 27.02 Vêtements

La personne salariée régulière a droit d'être remboursée par l'employeur pour l'achat de chaussures de sécurité nécessaires pour effectuer son travail, ainsi que pour six (6) pièces de vêtements par période de douze (12) mois, consécutifs ou non, au service de l'employeur ; pour un (1) manteau d'hiver et un (1) manteau d'été par période de trente-six (36) mois, consécutifs ou non, au service de l'employeur. Il est prévu que les personnes salariées portent des vêtements ayant une apparence similaire.

La personne salariée saisonnière ayant acquis son droit de rappel a droit d'être remboursée par l'employeur pour l'achat d'une (1) paire de chaussures de sécurité nécessaires pour effectuer son travail par période de douze (12) mois, consécutifs ou non, au service de l'employeur ; pour les vêtements : la personne salariée aura droit à six (6) morceaux par période de douze (12) mois consécutifs ou cumulatifs après trois (3) saisons. Il est prévu que les personnes salariées portent des vêtements ayant une apparence similaire.

La personne salariée devra se procurer les vêtements et chaussures de sécurité auprès du fournisseur désigné par l'employeur.

L'employeur fournit et nettoie :

- les gants ;
- les salopettes ;
- manteaux ;
- lunettes de sécurité

aux personnes salariées, lorsque requises pour exécuter leur travail en toute sécurité.

L'allocation des vêtements et équipement ne s'applique pas pour la classification des personnes salariées de bureau.

L'employeur décidera des modèles de vêtements et chaussures admissibles, ainsi que du fournisseur choisi. Aucune substitution ne sera permise. La personne salariée est libre de choisir ou non les vêtements admissibles ; cependant, s'il décide de choisir d'autres vêtements que ceux choisis par l'employeur, il ne recevra aucune compensation monétaire ou autre à cet effet.

L'employeur accorde à la personne salariée un maximum de deux (2) paires de bottes de sécurités par année.

Les personnes salariées régulières affectées aux postes de mécanicien et mécanicien auxiliaire devront se procurer des bottines de sécurité conçues pour résister aux produits pétroliers et à ses dérivés.

Un (1) couvre-tout pour toutes les personnes salariées opérateur sur approbation de la coordonnatrice administrative.

La personne salariée temporaire a le droit d'être remboursée par l'employeur pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité nécessaire pour effectuer son travail par période de douze (12) mois consécutifs ou non au service de l'employeur.

### **27.03 Lunettes de sécurité**

La personne salariée régulière ou la personne salariée ayant acquis un droit de rappel qui, de par sa fonction, doit généralement porter des lunettes de sécurité conformément à la Loi, recevra une compensation maximale de 350 \$ sur présentation de pièces justificatives pour l'achat d'une paire de lunettes de sécurités ajustée à sa vue, avec un maximum d'une paire par période de trente-six (36) mois, calculée à compter du dernier remboursement effectué par l'employeur, et ce, pour la durée de la présente convention collective. Cette compensation ne couvre pas le coût de l'examen de la vue.

La compensation couvrira le coût de la mouture et des verres d'ordonnance de base avec traitement anti-égratignure et foyer progressif si requis. Les autres traitements disponibles ne sont pas admissibles à la compensation.

Pour toutes les autres personnes salariées devant occasionnellement porter des lunettes de sécurité, l'employeur fournira, au besoin, une paire de lunettes de sécurités standard.

Aux fins d'application de la présente clause, les personnes salariées devant porter des lunettes de sécurité sont les suivantes :

- Mécanicien
- Mécanicien auxiliaire
- Ouvrier d'entretien
- Opérateurs d'équipement lourd
- Électricien

Les lunettes de sécurité ainsi remboursées devront être portées dans le cadre du travail.

**27.04 Outillage**

L'employeur fournit et entretient tout l'outillage nécessaire pour effectuer les travaux en toute sécurité pour toutes les personnes salariées.

## ARTICLE 28 - RECONNAISSANCE DES PÉRIODES DE SERVICE ANTÉRIEURES

**28.01** Pour chacune des personnes salariées régulières en poste au 12 janvier 1999, l'employeur reconnaît, au 12 janvier 1999, le service antérieur accompli à la Fonction publique, tel que détaillé à l'annexe « C ».

## ARTICLE 29 - COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL ET DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

### **29.01 Comité de relations du travail**

L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité paritaire de relations de travail, formé de deux (2) membres du syndicat et de deux (2) membres de l'employeur et ledit comité est formé dans le but de favoriser la bonne entente et le bon fonctionnement des services.

**29.02** Ce comité se réunit sur demande.

**29.03** Les personnes salariées, membres du Comité, sont rémunérées à leur taux de salaire normal pour toutes les heures de session du comité auxquelles ils auront été présents durant leur journée ou leur quart de travail.

**29.04** L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer dans la mesure du possible la formation et le perfectionnement des personnes salariées.

Le Comité de relations de travail pourra étudier cette question de formation et/ou de perfectionnement lors de ses assemblées, et formuler des recommandations en ce sens, s'il y a lieu.

### **29.05 Comité santé et sécurité**

L'employeur et le syndicat s'entendent pour former un comité de santé et sécurité composé de deux membres du syndicat et de deux membres de l'employeur afin de prévenir les accidents et les lésions professionnelles et prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être de toutes les personnes salariées.

**29.06** Ce comité se réunit au moins trois (3) fois par année.

## ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE

**30.01** L'employeur pourra accorder à une personne salariée un congé sans solde.

**30.02** La personne salariée en congé sans solde n'accumule pas de crédit pour maladie ni de crédit pour vacances annuelles pendant cette période.

## ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**31.01** L'employeur acquitte le coût d'impression des conventions collectives.

### **31.02 Permis de conduire**

Si une personne salariée se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité, l'employeur peut l'assigner durant cette période à un poste compatible avec ses qualifications, si un tel poste est disponible ; à défaut, le salarié peut alors prendre l'ensemble des congés auxquels il a droit et obtient ensuite un congé sans solde jusqu'à la restitution du permis et au maximum jusqu'à un (1) an, plus les délais normaux pour obtenir à nouveau ledit permis (1 à 3 semaines). Lorsque dans cette période elle obtient à nouveau un permis de conduire, en conformité avec ses tâches antérieures, elle reprend ses fonctions habituelles.

Ce privilège n'est accordé à une personne salariée que :

- a) s'il n'a pas déjà perdu son permis de conduire lorsqu'il est ou était à l'emploi de l'employeur ;
- b) s'il n'a pas déjà bénéficié du présent privilège ;
- c) s'il n'était pas en fonction auprès du présent employeur lors des circonstances ayant occasionné la perte ou la suspension de son permis de conduire.

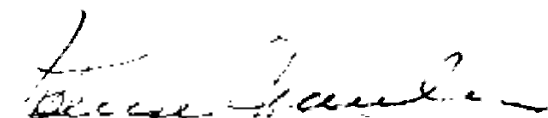
Pendant ce congé sans solde, la personne salariée n'accumule aucune ancienneté et pour bénéficier des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de la personne salariée et de l'employeur, il devra verser sa quote-part ainsi que celle de l'employeur. À défaut, la personne salariée sera privée desdits bénéfices.

Cependant, ladite personne salariée n'aura pas droit aux jours fériés survenant pendant son congé sans solde et n'aura droit au quantum de ses vacances qu'en proportion des mois travaillés durant la période de référence.

## ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 32.01** La présente convention collective est d'une durée de cinq (5) ans, débutant le 1<sup>er</sup> avril 2022 et se terminant le 31 mars 2027.
- 32.02** La dénonciation doit se faire par écrit, par l'une ou l'autre des parties, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de l'amender.
- 32.03** Durant les négociations pour son renouvellement, la présente convention collective restera en vigueur jusqu'à ce que le droit de grève ou au lock-out soit acquis suivant les dispositions du Code canadien du travail.
- 32.04 Taux de salaire**  
Les taux de salaire pour les années à venir sont indiqués à l'annexe « E ».
- 32.05 Rétroactivité**  
Les personnes salariées à l'emploi de employeur, en date de la signature de la présente convention collective, bénéficient de tous les montants en salaires et primes à titre d'ajustement rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022, le tout étant payable dans les trente (30) jours après la date de la signature de la présente convention collective.

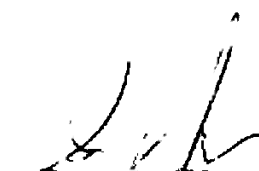
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à VAL-D'OR, ce 1<sup>er</sup> jour du mois de novembre 2023.



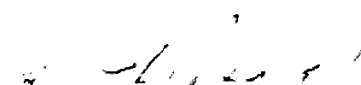
Louise Beaulieu,  
Directrice générale



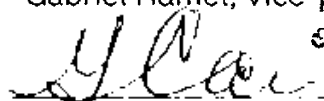
Samuel Lambert  
Directeur des opérations



Guy Royer, Président



Gabriel Hamel, Vice-président



Geneviève Carrier,  
Conseillère syndicale, SFCP

ANNEXES

## ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES

Les personnes salariées suivantes sont des « personnes salariées régulières » au moment de la signature de la convention collective et sont classifiées dans la ou les classifications indiquées pour chacun d'eux.

NOM	CLASSIFICATION	STATUT
BOUVERIE		
BOUVERIE	Opérateur de machinerie lourde	Régulier
BOUVERIE	Mécanicien	Régulier
BOUVERIE	Ouvrier de bâtiment	Régulier
BOUVERIE	Mécanicien	Régulier
BOUVERIE	Opérateur d'équipement lourd	Régulier
BOUVERIE	Secrétaire-réceptionniste	Régulier
BOUVERIE	Électricien	Régulier
BOUVERIE	Opérateur d'équipement lourd	Saisonnier/régulier
BOUVERIE	Ouvrier de bâtiment	Régulier
BOUVERIE	Opérateur d'équipement lourd	Régulier
BOUVERIE	Mécanicien	Régulier



## ANNEXE C - LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022

SERVICE ANTÉRIEUR ACCOMPLI À LA FONCTION PUBLIQUE RECONNU PAR ARVO			ANCIENNETÉ ARVO	
Nom	Date d'embauche (AA/MM/JJ)	Ancienneté au 1999-01-11	Au 2022-04-01	Au 2022-04-01
	1988-11-25	10 ans et 44 jours	23 ans et 124 jours	33 ans et 124 jours
	1981-01-26	17 ans et 351 jours	24 ans et 80 jours	41 ans et 64 jours
	1986-12-01	12 ans et 42 jours	20 ans et 80 jours	32 ans et 122 jours
	2018-02-26		4 ans et 34 jours	
	2019-01-21		3 ans et 70 jours	
	2021-05-17		319 jours	
	2001-10-01		21 ans et 183 jours	
	2011-11-14		10 ans et 140 jours	
	2019-11-11		2 ans et 141 jours	
	2013-09-30		8 ans et 183 jours	

**ANNEXE D - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES  
AYANT ACQUIS PRIORITÉ DE RAPPEL AU 1ER AVRIL 2022**

<b>NOMS</b>	<b>DATE D'ENTRÉE EN SERVICE</b>	<b>DATE D'ACQUISITION DE LA PRIORITÉ DE RAPPEL</b>	<b>HEURES ACCUMULÉES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022</b>
	2018-11-19	2020-03-27	1655
	2017-06-02	2019-04-01	3323
	2019-11-16	2022-04-01	2975
	2019-11-16	2021-03-27	2482
	2019-11-18	2021-03-27	2309
	2004-11-22	2007-02-26	16349
	2019-11-23	2021-03-27	2218

## ANNEXE E - CLASSE SALARIALE

Cl.	Fonction	Échelons	2022	2023	2024	2025	2026
			6,00%	3,00%	3,00%	2,50%	2,50%
1		1					
		2					
		3					
		4					
		5					
2		1					
		2					
		3					
		4					2 \$
		5					
3		1					
		2		3		5 \$	
		3					
		4					
		5					
4	Opérateur - Equipement lourd Secrétaire-réceptioniste	1					
		2				3	
		3					
		4					
		5				5	
5	Mécanicien auxiliaire	1					
		2					
		3			1		
		4					
		5					
6		1				3	
		2					
		3					
		4					
		5			3		

7	Ouvrier d'entretien bâtiments Mécanicien	1	31,60 \$	32,55 \$	33,53 \$	34,37 \$	35,23 \$
		2	32,40 \$	33,37 \$	34,37 \$	35,23 \$	36,11 \$
		3	33,24 \$	34,24 \$	35,27 \$	36,15 \$	37,05 \$
		4	34,09 \$	35,11 \$	36,16 \$	37,06 \$	37,99 \$
		5	34,97 \$	36,02 \$	37,10 \$	38,03 \$	38,98 \$
8	Chef d'équipe - Opérateur	1	32,55 \$	33,53 \$	34,54 \$	35,40 \$	36,29 \$
		2	33,39 \$	34,39 \$	35,42 \$	36,31 \$	37,22 \$
		3	34,25 \$	35,28 \$	36,34 \$	37,25 \$	38,18 \$
		4	35,12 \$	36,17 \$	37,26 \$	38,19 \$	39,14 \$
		5	36,02 \$	37,10 \$	38,21 \$	39,17 \$	40,15 \$
9	Électricien	1	33,51 \$	34,52 \$	35,56 \$	36,45 \$	37,36 \$
		2	34,37 \$	35,40 \$	36,46 \$	37,37 \$	38,30 \$
		3	35,26 \$	36,32 \$	37,41 \$	38,35 \$	39,31 \$
		4	36,16 \$	37,24 \$	38,36 \$	39,32 \$	40,30 \$
		5	37,08 \$	38,19 \$	39,34 \$	40,32 \$	41,33 \$
10		1	34,47 \$	35,50 \$	36,57 \$	37,48 \$	38,42 \$
	2	35,35 \$	36,41 \$	37,50 \$	38,44 \$	39,40 \$	
	3	36,25 \$	37,34 \$	38,46 \$	39,42 \$	40,41 \$	
	4	37,18 \$	38,30 \$	39,45 \$	40,44 \$	41,45 \$	
	5	38,14 \$	39,28 \$	40,46 \$	41,47 \$	42,51 \$	
11		1	35,43 \$	36,49 \$	37,58 \$	38,52 \$	39,48 \$
	2	36,33 \$	37,42 \$	38,54 \$	39,50 \$	40,49 \$	
	3	37,26 \$	38,38 \$	39,53 \$	40,52 \$	41,53 \$	
	4	38,21 \$	39,36 \$	40,54 \$	41,55 \$	42,59 \$	
	5	39,20 \$	40,38 \$	41,59 \$	42,63 \$	43,70 \$	
12		1	36,38 \$	37,47 \$	38,59 \$	39,55 \$	40,54 \$
	2	37,31 \$	38,43 \$	39,58 \$	40,57 \$	41,58 \$	
	3	38,27 \$	39,42 \$	40,60 \$	41,62 \$	42,66 \$	
	4	39,25 \$	40,43 \$	41,64 \$	42,68 \$	43,75 \$	
	5	40,26 \$	41,47 \$	42,71 \$	43,78 \$	44,87 \$	
13		1	37,33 \$	38,45 \$	39,60 \$	40,59 \$	41,60 \$
	2	38,30 \$	39,45 \$	40,63 \$	41,65 \$	42,69 \$	
	3	39,27 \$	40,45 \$	41,66 \$	42,70 \$	43,77 \$	
	4	40,28 \$	41,49 \$	42,73 \$	43,80 \$	44,90 \$	
	5	42,38 \$	43,65 \$	44,96 \$	46,08 \$	47,23 \$	

Les changements d'échelon à l'intérieur d'une classe salariale prennent effet chaque année, selon la date d'embauche de la personne salariée.

Prime de chef d'équipe opérateur					
	2022	2023	2024	2025	2026
Prime de chef d'équipe opérateur	6,00 \$	6,25 \$	6,50 \$	6,75 \$	7,00 \$

Prime de chef d'équipe mécanicien					
	2022	2023	2024	2025	2026
Prime de chef d'équipe mécanicien	3,75 \$	4,00 \$	4,25 \$	4,50 \$	4,75 \$

## ANNEXE F - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné (e) \_\_\_\_\_ autorise l'Aéroport régional de Val-d'Or inc. à prélever sur mon salaire, un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 4260 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est également reconnue pour me représenter aux fins des négociations des conventions collectives de travail avec l'Aéroport régional de Val-d'Or inc.

J'autorise également l'Aéroport régional de Val-d'Or inc. à verser mensuellement le montant des prélèvements prévus aux présentes au (à la) secrétaire-trésorier(ière) du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'ai signé cette autorisation sans contrainte et librement et j'ai le droit de révoquer cette autorisation dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Aéroport régional de Val-d'Or inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique, mais non en dehors de cette période (réf : article 73 du *Code du travail*).

### ET J'AI SIGNÉ À VAL-D'OR,

Ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne salariée

Adresse

\_\_\_\_\_  
Témoin

## ANNEXE G - DROITS ACQUIS POUR VACANCES ANNUELLES

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 21.01 f), les personnes salariées suivantes conservent le quantum de vacances annuelles acquis, et ce, en date de la signature de la présente convention collective.

Les personnes salariées visées sont :

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> septembre, les choix de vacances seront exprimés comme prévu à l'article 21.04.

À la fin de l'année, un maximum de quatre-vingts (80) heures de vacances sera transférable à l'année suivante. Les heures excédentaires seront monnayées.