

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ADMINISTRATION PORTUAIRE DE QUÉBEC

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP 3149)

Ci-après appelé « le Syndicat »

2019 – 2025

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....1
ARTICLE 3	SÉCURITÉ SYNDICALE1
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL2
ARTICLE 5	MESURES DISCIPLINAIRES3
ARTICLE 6	GRIEFS ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT4
ARTICLE 7	ARBITRAGE5
ARTICLE 8	CONTRAT À FORFAIT6
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....6
ARTICLE 10	PERTE DE L'ANCIENNETÉ.....8
ARTICLE 11	POSTES NOUVEAUX OU VACANTS ET MISES À PIED8
ARTICLE 12	ACTIVITÉS SYNDICALES ET CONGÉS SANS SOLDE.....11
ARTICLE 13	SÉCURITÉ, HYGIÈNE, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE12
ARTICLE 14	OUTILS13
ARTICLE 15	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES14
ARTICLE 16	SALAIRES ET BÉNÉFICES14
ARTICLE 17	SEMAINE ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.....17
ARTICLE 18	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE18
ARTICLE 19	PARTAGE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....19
ARTICLE 20	JOURS FÉRIÉS.....21
ARTICLE 21	VACANCES22
ARTICLE 22	CONGÉS MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS24
ARTICLE 23	INDEMNITÉ DE DÉPART28
ARTICLE 24	DURÉE ET RENOUVELLEMENT29
	SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE30
	ANNEXE « A » ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ET VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE QUÉBEC 31
	ANNEXE « B » (article 14.02) 32
	Appendice « A » ÉVALUATION DES EMPLOIS 33

Appendice « B » CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET STRUCTURES SALARIALES.....	34
Appendice « C » (article 2.03)	38
Appendice « D » PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE.....	39
Appendice « E » CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS "ÉTUDIANTS"	40
Appendice « F » CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS ÉCLUSIERS	41
Appendice « G » FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC	44
Appendice « H » COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	45
Lettre d'entente relative au chargeur sur roues.....	46
Lettre d'entente relative au remplacement temporaire d'un éclusier.....	47

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir les relations industrielles et sociales entre l'Administration portuaire de Québec, ci-après appelée « l'Employeur », et ses employés, de définir clairement les heures de travail, salaires et autres conditions, de prévoir une méthode de régler les divergences et griefs qui peuvent surgir.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3149, ci-après appelé « le Syndicat », comme le seul agent négociateur en matière de salaires, conditions de travail et autres questions connexes, pour tous les employés visés par l'accréditation émise en date du 16 mars 1987.
- 2.02 Il est convenu que toute personne non régie par la présente convention n'accomplira aucun travail couvert par l'unité de négociation susdite.
- Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3149, reconnaît l'employeur comme étant le seul apte à gérer, diriger et administrer ses affaires, en conformité avec ses obligations et les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'employeur s'engage à maintenir à son emploi, pour la durée de la présente convention collective, les employés dont les noms apparaissent à l'Appendice « C » de la présente convention collective.
- Cette disposition ne s'applique pas si une situation hors du contrôle de l'employeur cause un manque de travail. Néanmoins, l'employeur ne sera pas tenu de combler les postes qui deviendront vacants au cours de la présente convention.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés doivent, à la date de la signature de cette convention, être membres en règle du local 3149 du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 3.02 Comme condition d'emploi, les nouveaux employés doivent, à la date de leur embauchage, devenir membres en règle du local 3149 du Syndicat canadien de la fonction publique et le demeurer. Ceci s'applique aussi aux cas de rappel au travail.

- 3.03 Chaque nouvel employé ou employé rappelé au travail devra être présenté par le Service des ressources humaines, à la date de son emploi, au délégué du département ou, en son absence, à un officier syndical du S.C.F.P., afin qu'il se conforme aux exigences de l'article 3.02 et, l'employeur lui remettra une copie de la convention collective.
- 3.04 L'employeur déduira à la source des salaires de chacun de ses employés la cotisation syndicale déterminée par le syndicat.
- 3.05 Les déductions susmentionnées seront remises par chèque accompagné d'un état détaillé au secrétaire-trésorier du local 3149 du S.C.F.P., dans vingt (20) jours qui suivent la fin du mois au cours duquel elles ont été perçues.
- 3.06 L'employeur ne sera pas tenu responsable des cotisations autres que celles qu'il aura perçues au nom du syndicat et il est entendu et convenu que le syndicat tiendra l'employeur indemne et à couvert de toutes réclamations qui pourraient être faites par un employé ou par des employés au sujet de montants retenus sur leur salaire comme il est prévu aux présentes.
- 3.07 L'exécutif syndical du S.C.F.P., du local 3149, avisera l'employeur de tout changement de cotisations syndicales, trente (30) jours avant qu'un tel changement n'entre en vigueur.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de leur élection ou nomination, la liste des officiers syndicaux.
- 4.02 L'employeur avisera le syndicat des noms des gestionnaires des employés chaque fois que nécessaire.
- 4.03 Il est entendu que lors d'enquête de grief, d'audition d'arbitrage, l'employeur libère, sans perte de salaire, le délégué syndical ou un membre de l'exécutif syndical et les témoins pertinents à la cause.

Comme l'employé a d'abord à accomplir son travail régulier, il doit avoir au préalable l'autorisation de son gestionnaire et l'informer du moment où il quitte son poste de travail. Il doit également l'informer du moment où il est de retour.

Dans le cas d'audition pour arbitrage de griefs, devant le CCRI ou devant le Tribunal administratif du travail (TAT), la libération devra tenir compte de la durée desdites auditions.

- 4.04 L'employeur libère sans perte de salaire tout employé désigné par les membres pour préparer et négocier la convention collective ainsi qu'aux rencontres de conciliation. Cependant, il appartient à l'employeur de fixer le nombre de jours raisonnables et jamais plus de trois (3) membres sont libérés après avis à leur gestionnaire.
- 4.05 L'employeur autorise le délégué officiel du syndicat à s'absenter de son travail avec remboursement du traitement par le syndicat pour assister au congrès des diverses instances syndicales, cours de formation dispensés par le S.C.F.P. et pour toutes autres activités syndicales. Nonobstant ce qui précède, l'employeur autorise une banque de congés totalisant quinze (15) journées ouvrables sans perte de salaire pour la durée de la convention.

ARTICLE 5 MESURES DISCIPLINAIRES

- 5.01 À moins que la nature d'une offense soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement immédiat, la procédure sera de réprimander d'abord l'employé deux (2) fois par écrit avant de procéder à une suspension ou un congédiement. Une seule mesure disciplinaire sera imposée pour une même offense.
- 5.02 L'employeur avisera l'employé lorsqu'un avis de mesure disciplinaire sera porté à son dossier personnel. Une copie du document sera envoyée au syndicat, sans préjudice pour l'employeur.
- Les griefs devront être soumis selon les étapes prévues à l'article 6 de la présente convention.
- 5.03 Tout avis de mesure disciplinaire porté au dossier de l'employé doit être détruit au terme de la période de douze (12) mois qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucun autre avis de mesure disciplinaire de même nature n'ait été porté au dossier de l'employé durant cette période.
- Dans le cas des employés saisonniers, tout avis de mesure disciplinaire porté au dossier de l'employé doit être détruit au terme de la période de douze (12) mois travaillés qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucun autre avis de mesure disciplinaire de même nature n'ait été porté au dossier de l'employé durant cette période.
- 5.04 Les droits d'ancienneté d'un employé suspendu ne seront aucunement affectés par ces mesures disciplinaires ; même pendant une période de suspension, l'employé pourra exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir une promotion ou un poste vacant à la suite d'un affichage. Il ne pourra cependant occuper son nouveau poste avant l'expiration de sa suspension.

5.05 Aucun employé ne subira de mesures disciplinaires pour son refus de franchir une ligne de piquetage légale.

ARTICLE 6 GRIEFS ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT

6.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

6.02 L'employé soumet oralement le grief à l'attention du Directeur de l'entretien ou son adjoint le plus tôt possible.

6.03 À défaut d'une entente ou d'une réponse satisfaisante, l'employé accompagné d'un membre de l'exécutif syndical, soumet le grief par écrit au Directeur de l'entretien ou son adjoint, dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'évènement. Le grief comprend un résumé de la question litigieuse.

Le Directeur de l'entretien ou son adjoint rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief. La réponse est transmise au syndicat.

6.04 À défaut d'une entente ou d'une réponse satisfaisante, le grief est soumis à la Direction des ressources humaines, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la réponse de la deuxième étape ou de l'expiration du délai prévu pour ce faire. Celui-ci fournit au représentant syndical une réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

Si la décision de la Direction des ressources humaines n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 7.

6.05 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un ou de plusieurs employés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

6.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne la déchéance du grief; cependant, les parties peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.

6.07 Dans le cas d'une mésentente, les parties conviennent de se rencontrer pour en discuter et tenter de la régler en s'inspirant de la convention collective.

ARTICLE 7 ARBITRAGE

7.01 Si le grief n'est pas réglé par la procédure de règlement de grief prévue à l'article 6, l'une ou l'autre partie pourra recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article. Ce délai de trente (30) jours est de rigueur sauf si les parties conviennent de l'extensionner.

Le syndicat signifie son intention à l'employeur en l'avisant par écrit.

7.02 Les griefs sont confiés à tour de rôle à un arbitre dont le nom figure ci-après :

- Nancy Ménard-Chang
- Jean-François La Forge
- Martin Racine

À compter de la signature de la présente convention collective, l'arbitre en tête de liste est désigné le premier et par la suite, les arbitres dont les noms suivent sont désignés dans l'ordre où leur nom apparaît.

Si l'arbitre appelé à agir ne peut le faire, c'est celui dont le nom suit qui le remplace et ainsi de suite.

Si aucun des arbitres ne peut siéger, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, les parties demandent au ministre du Travail de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.

7.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt prévu au Code du travail s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.

7.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

- a) Rétablir les droits de l'employé (ou des employés) concerné(s) avec pleine compensation ;
- b) Maintenir la mesure disciplinaire ;
- c) Réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un employé régulier injustement traité

pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.

- 7.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition dans les cas de mesures disciplinaires et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 8 CONTRAT À FORFAIT

- 8.01 L'employeur s'engage à ne procéder à aucune mise à pied ou licenciement à cause des contrats présentement en vigueur ou à venir.

Si un ou plusieurs employés étaient affectés directement ou indirectement par les contrats présentement en vigueur, l'employeur s'engage à ne lui ou leur faire subir aucune réduction de taux de salaire.

L'employeur ne pourra faire appel au service de contracteurs pour l'exécution de travaux d'entretien actuellement exécutés en tout ou en partie par des employés de l'entretien tant que les employés en mise à pied ne seront pas rappelés au travail.

À la demande du syndicat, l'employeur fournit au syndicat la liste des contrats extérieurs reliés à la division de l'entretien, avec les détails desdits contrats.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté sera basée sur la date d'embauche de l'employé. S'il y a égalité, l'ordre alphabétique des noms de famille prévaudra entre les candidats pour trancher le litige. L'ancienneté est le facteur déterminant pour les cas de nomination, promotion, mise à pied, rappel au travail, choix de vacances, temps supplémentaire, changement technique ou technologique.

- 9.02 Tout employé sera considéré en probation pendant les premières mille quarante (1040) heures travaillées pour l'Administration portuaire de Québec dans une des positions couvertes par cette entente, et ce, à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois consécutifs. Après quoi, son ancienneté comptera à partir de la date de sa première journée.

- 9.03 Au cours du mois de janvier de chaque année, une liste d'ancienneté indiquant la classification sera établie selon le temps réel cumulé et calculé en années, mois et jours. L'employeur en remettra une copie à chaque employé. La liste

d'ancienneté sera affichée dans un endroit accessible à tous les employés pour une période de soixante (60) jours, après quoi elle sera présumée exacte à moins d'avoir été contestée dans ce délai, en conformité avec la procédure de griefs. Deux (2) copies de la liste d'ancienneté seront remises au président du syndicat à la date d'affichage.

9.04 L'ancienneté d'un employé sera évaluée en années, mois et jours et sera sujette aux conditions suivantes :

a) L'ancienneté sera maintenue et accumulée durant une absence causée par une maladie ou un accident, une absence avec permission, une absence autorisée et une absence pour libération syndicale, pourvu que, à la fin de son congé autorisé, l'employé retourne au service de l'employeur le jour où il est prévu revenir au travail. À défaut par celui-ci de se présenter au travail, l'employeur transmet à l'employé, par livraison spéciale, une lettre lui ordonnant de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de ladite lettre, à défaut de quoi il est présumé avoir démissionné ; copie de la présente lettre devra être transmise au Syndicat.

b) Dans le cas d'une mise à pied pour manque de travail, l'ancienneté sera maintenue pour une période de dix-huit (18) mois si l'ancienneté de l'employé excède dix-huit (18) mois ou pour la durée de l'ancienneté de l'employé si celle-ci est moindre que dix-huit (18) mois.

Le délai de dix-huit (18) mois ne sera interrompu que si l'employé est appelé pour des périodes totalisant quatre (4) semaines de travail à l'intérieur de quatre (4) mois de calendrier ;

c) Si un employé est transféré de l'unité de négociation à une position de surveillance ou de la gérance, il retiendra ses droits d'ancienneté. Sous réserve de l'article 10.01 e), si un employé est destitué, il retournera dans le département duquel il avait été promu avec l'ancienneté qu'il avait acquise avant son départ.

9.05 L'ancienneté pourra être utilisée par l'employé pour supplanter (bumping) conformément aux restrictions d'application de la convention collective.

ARTICLE 10 PERTE DE L'ANCIENNETÉ

10.01 Un employé perdra son ancienneté si :

- a) Il quitte volontairement son emploi à l'Administration portuaire de Québec ;
- b) Il est renvoyé pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé en vertu de la procédure de griefs ou d'arbitrage ;
- c) Il est en absence sans permission pendant trois (3) jours ou plus sans motif raisonnable ;
- d) Il a été mis à pied pendant une période de dix-huit (18) mois ou la durée de son ancienneté si celle-ci est moindre que dix-huit (18) mois sauf pour les cas prévus à l'article 9.04, paragraphe a) ;

Le délai de dix-huit (18) mois ne sera interrompu que si l'employé est appelé pour des périodes totalisant quatre (4) semaines de travail à l'intérieur de quatre (4) mois de calendrier ;

- e) Pendant une période excédant six (6) mois consécutifs, il a occupé chez l'employeur un poste non couvert par cette unité de négociation, à moins d'entente entre les parties.

10.02 Si une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation est transférée à une position qui se trouve dans les limites de l'unité de négociation, le temps qu'elle a servi en dehors de l'unité de négociation ne sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté.

10.03 Les employés incapables d'accomplir leur travail régulier par suite d'un accident, d'une maladie, d'une invalidité, de leur âge, d'une infirmité ou d'une absence prolongée occasionnant la perte de leurs qualifications, auront préséance pour être affectés à un travail qu'ils peuvent accomplir, tout en respectant l'ancienneté des autres employés.

ARTICLE 11 POSTES NOUVEAUX OU VACANTS ET MISES À PIED

- 11.01 a) Les nouveaux postes et les postes vacants, dans les postes de nature permanente (c'est-à-dire trente [30] jours ouvrables et plus) devant être comblés et visés par le présent contrat, seront affichés pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et ceci, en conformité avec l'article 11.06;

- b) Pour les nouveaux postes et les vacances de nature temporaire (c'est-à-dire moins de trente [30] jours ouvrables) devant être comblés, les dispositions de l'article 9 s'appliqueront pour les candidats ayant des qualifications égales.

11.02 Les nouveaux postes et les postes devenus vacants suite au départ de leur(s) titulaire(s) seront comblés par l'employé qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales prévues pour ce poste. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste.

11.03 Les nominations aux postes à être comblés le seront dans la période de deux (2) semaines qui suivra l'expiration du délai indiqué dans l'annonce mentionnée à l'article 11.01 du présent article. Dans le cas de changement de poste, la date d'application sera effective à la date d'entrée en fonction mais au plus tard dans les deux (2) semaines qui suivent la date de nomination.

11.04 L'employeur devra accorder une période d'essai juste et équitable lui permettant d'évaluer la capacité d'un employé affecté à de nouvelles fonctions mais ne devant pas excéder quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Tout employé choisi pour une période d'essai dans un nouveau poste ou un poste vacant aura droit à la rémunération et à tous les avantages attachés à sa nouvelle fonction, laquelle doit être considérée comme sa fonction régulière pour ladite période.

Si un employé n'était pas choisi à son tour ou était refusé, il recevra par écrit les raisons pour lesquelles il n'a pas été choisi. Une copie devra être envoyée au syndicat, le tout sujet à la procédure de griefs.

Advenant le cas où l'employé ne peut remplir adéquatement le poste, celui-ci sera de nouveau affiché et les modalités énoncées dans cet article seront suivies. L'employé qui n'a pas rencontré les exigences de son nouveau poste est alors retourné à son ancien poste. L'employé peut en tout temps au cours de la période d'essai, réintégrer son ancien poste.

11.05 À défaut de demander une position ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné à toute promotion ultérieure.

11.06 Les bulletins d'affichage des positions nouvelles ou vacantes devront montrer l'endroit, le titre ou la classification, le taux de salaire, les heures de service, les jours de congés et, si la position est temporaire, la durée approximative.

Une copie des bulletins et les noms des postulants pour les postes vacants ou nouveaux seront envoyés au président du syndicat.

- 11.07 Toutes les occupations seront groupées et hiérarchisées tel qu'indiqué à l'Appendice « B » Classification des emplois, partie intégrante des présentes.
- 11.08 Si l'employeur devait faire des mises à pied en raison du manque de travail, la procédure suivante s'appliquera :
- a) Les employés en probation seront d'abord mis à pied à condition que parmi les employés qui demeurent au travail l'un d'eux ait les connaissances et l'habileté requise pour accomplir le travail disponible immédiatement :
 - b) Les employés seront mis à pied subséquemment en commençant par le moins ancien, à la condition qu'un employé qui demeure au travail ait les connaissances et l'habileté requise pour accomplir le travail disponible immédiatement.
- 11.09 La procédure relative aux avis de mises à pied s'appliquera comme suit :
- a) Tout employé ayant travaillé soixante (60) jours doit recevoir un avis écrit de deux (2) semaines avant sa mise à pied et de la date de retour au travail prévue, le cas échéant, ce délai lui permettant de signifier à l'employeur son désir de réclamer un autre poste. Afin d'éviter, s'il y a lieu, une période d'incertitude pour les employés ayant le moins d'ancienneté et pouvant être supplantés (bumping), l'employé avisé de sa mise à pied ou de son droit de supplanter fera tous les efforts nécessaires pour prévenir l'employeur dans un délai de sept (7) jours de calendrier quant à son choix.

Dans l'éventualité où l'employeur n'aurait pas donné d'avis, l'employé recevra une somme équivalente à son salaire régulier pour dix (10) jours de travail. Une copie de l'avis émis sera envoyée au syndicat.
 - b) Les employés rappelés au travail pour une période de moins de trente (30) jours recevront un avis verbal de quatre (4) heures de leur mise à pied. La garantie minimale de travail pour ces employés est de seize (16) heures. Advenant un rappel pour des périodes moindres de quarante (40) heures, l'employé pourra, à sa discrétion, refuser de réintégrer ses fonctions et ce, sans préjudice.
- 11.10 Quand le personnel sera augmenté, les employés seront réembauchés dans l'ordre inverse de celui dans lequel ils ont été licenciés, sujet aux connaissances et à l'habileté requises pour accomplir le travail demandé.

ARTICLE 12 ACTIVITÉS SYNDICALES ET CONGÉS SANS SOLDE

Activités syndicales

- 12.01 Tout employé désigné par les membres comme délégué aux divers congrès du C.T.C., de la F.T.Q. ou de tout autre organisme affilié au C.T.C., sur avis écrit donné à l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, aura droit à un congé sans solde pour remplir cette charge.
- 12.02 Tout employé désigné pour assister ou participer à des cours d'étude ou d'éducation syndicale ou au Collège canadien des travailleurs, aura droit, à condition d'avoir préalablement avisé par écrit l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance et d'avoir obtenu l'autorisation du Président - directeur général ou son représentant, à un congé sans solde pour participer à de telles activités.
- 12.03 Tout employé choisi pour occuper un poste au Syndicat canadien de la fonction publique ou dans un syndicat affilié au C.T.C. peut, sans interruption dans l'accumulation de ses droits d'ancienneté, s'absenter pour une période maximale d'un (1) an, à la condition qu'il produise une preuve à cet effet. Aucun salaire ne lui sera payé pour la durée de son absence. De plus, il devra renouveler sa demande à tous les ans. Lorsqu'il cesse d'occuper le poste pour lequel un congé lui fut accordé, l'employeur doit le reprendre à son service avec tous les droits que l'employé possédait en quittant provisoirement l'emploi de l'Administration portuaire de Québec.

Congé sans solde

- 12.04 L'employeur accordera un congé sans solde d'au moins un mois, à moins d'entente entre les parties pour une période moindre, à un employé pour des raisons personnelles urgentes et un congé de cette nature ne sera pas refusé sans motif raisonnable et n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé s'il sert aux fins pour lesquelles il a été accordé. Les assurances sont défrayées à parts égales entre les parties.
- 12.05 À son retour au travail, après un congé sans solde prévu au présent article, tout employé conservera ses droits d'ancienneté. Il aura priorité pour être réaffecté à l'emploi qu'il occupait antérieurement sujet à l'article 10.03.
- 12.06 L'employeur ne peut refuser que pour une raison valable, à l'employé comptant au moins cinq (5) années de service, un congé sans solde d'une durée d'un (1) an, le tout sous réserve des besoins du service. Pour obtenir ce congé, l'employé doit en faire la demande à son employeur soixante (60) jours à l'avance, en précisant la durée de son absence. Un tel congé ne peut être pris

qu'une fois aux cinq (5) ans. L'employé assume la totalité des assurances applicables.

Pendant ce congé sans solde, l'employé conserve mais n'accumule pas son ancienneté. Il peut maintenir son assurance-groupe en défrayant la totalité des primes.

L'employé visé au 1er paragraphe doit aviser l'employeur de son intention de reprendre son poste, trente (30) jours avant son retour.

ARTICLE 13 SÉCURITÉ, HYGIÈNE, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

- 13.01 L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.
- 13.02 Aucun employé ne fera l'objet de mesures disciplinaires pour son refus de travailler seul ou avec d'autres dans des endroits jugés dangereux, si toutes les mesures de sécurité prévues par la loi n'ont pas été appliquées.
- 13.03 Des pictogrammes sont affichés dans les endroits requis indiquant :
- a) L'emplacement des trousse de premiers secours ;
 - b) L'emplacement des postes téléphoniques.
- 13.04 L'employeur fournit un local convenablement chauffé et éclairé, muni de tables, chaises ou bancs, douches, toilettes, lavabos, casiers, boîte de premiers soins, téléphone, eau potable, à l'endroit où les employés sont normalement requis de se présenter au début de leur journée de travail.
- 13.05 Pour fins d'hygiène personnelle et de bien-être, une période de cinq (5) minutes sans perte de salaire, précédant l'heure des repas et une autre période de cinq (5) minutes à la fin du travail seront consenties aux employés.
- L'employeur pourra consentir une période plus longue aux employés qui en auraient occasionnellement besoin.
- 13.06 Il est convenu que les agents de sécurité du port n'effectueront aucune fouille dans le casier d'un employé hors de sa présence.
- 13.07 En vue de veiller à la protection de ses employés au niveau de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur leur fournira les équipements de protection individuelle mentionnés à l'Annexe « A », faisant partie intégrante des présentes.

- 13.08 Dans tous les cas, les équipements de protection individuelle fournis et entretenus par l'employeur demeurent la propriété de l'employeur.
- 13.09 Le syndicat verra à s'assurer de la collaboration et de la coopération de tous ses membres pour assurer la propreté et le maintien en bon état des locaux mis à leur disposition ainsi que les équipements de protection individuelle, les outils et autres équipements.
- 13.10 Ces équipements de protection individuelle seront remis en bon état à l'employé par l'employeur. Ils seront remplacés par suite de perte ou de détérioration accidentelle par les employés dans l'exercice de leurs fonctions.
- Si la perte ou la détérioration est le résultat d'une négligence ou d'un acte intentionnel de la part d'un employé, l'employeur fera l'entretien ou le remplacement aux frais de cet employé.

ARTICLE 14 OUTILS

- 14.01 Il est convenu que chaque employé devra fournir et entretenir à ses frais les outils requis dans l'exercice des fonctions de sa classification, sur la même base qu'il le faisait avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.
- Il est convenu que l'employeur remplacera les outils brisés accidentellement ou détériorés par l'usage normal qu'en font les employés dans l'exécution de leur travail.
- 14.02 L'employeur s'engage à fournir les outils qui ne sont pas présentement en possession de chacun des employés pour l'exécution de leurs fonctions s'il s'avère que ceux-ci sont nécessaires pour une exécution adéquate du travail.
- 14.03 Les outils fournis par l'employeur seront entretenus et/ou remplacés par lui, en autant que la détérioration ou la perte sera le résultat d'un usage normal de la part des employés et/ou s'il s'agit d'une perte ou détérioration accidentelle dans l'exercice des fonctions de l'employé.
- 14.04 Si la détérioration ou la perte des autres outils fournis par l'employeur est le résultat d'une négligence ou d'un acte intentionné de la part de l'employé, l'employeur les entretiendra ou les remplacera aux frais de cet employé.
- 14.05 Lorsque l'employeur met à la disposition des employés des véhicules pour qu'ils les utilisent dans l'exercice de leurs fonctions, les employés s'engagent à utiliser les véhicules en question d'une manière prudente, sécuritaire et à prendre les mesures pour ne pas les endommager. Ils s'engagent au surplus à

s'assurer que le programme d'entretien soit respecté et que tout problème ou bris est signalé dans les meilleurs délais à son gestionnaire.

Les employés ont l'obligation de maintenir propres les véhicules qu'ils utilisent ; ce dernier aspect étant essentiel par respect pour les collègues et pour assurer une bonne image de l'employeur.

Lorsque le nettoyage d'un équipement est requis par l'Employeur, ce travail est effectué pendant les heures de travail de l'Employé et l'Employeur fournit les équipements nécessaires.

ARTICLE 15 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

15.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Administration portuaire de Québec, ou dans les procédés de travail, ou dans les cas d'abolition de fonctions, l'employeur doit de concert avec le syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations ou d'être affecté à des postes équivalents sans perte de salaire.

- 15.02
- a) Dans les cas prévus à l'article précédent, l'employeur fera tout son possible pour ne licencier aucun employé par suite de l'abolition de son poste ou du changement dans son travail ;
 - b) Quant aux nouveaux postes à remplir et à la nouvelle répartition du travail, les stipulations de l'article 9 s'appliqueront.

15.03 Dans le cas où l'employeur serait dans l'impossibilité d'affecter un employé à un poste équivalent, l'employé aura alors le droit, s'il répond aux normes, de déplacer tout employé ayant moins d'ancienneté que lui, le tout en conformité avec la clause d'ancienneté article 9.

ARTICLE 16 SALAIRES ET BÉNÉFICES

16.01 Les employés régis par la présente convention seront rémunérés conformément à ce qui est prévu à l'Appendice « B ».

Le directeur de l'entretien ou son adjoint rencontrera chacun de ses employés pour discuter de son évaluation. Si l'employé n'est pas satisfait du résultat de cette évaluation, il pourra rencontrer le directeur de l'entretien en compagnie du président du syndicat ou un représentant syndical, si tel est son désir. Si la mésentente subsiste après cette rencontre, la Direction des ressources humaines devra alors trancher le différend.

- 16.02 L'employeur ne sera pas tenu de ramener les employés à l'édifice de l'Estuaire pour la période de repas lorsqu'est disponible, à proximité des lieux de travail, un local propre, chauffé, éclairé et aménagé avec téléphone, toilettes, de même que micro-ondes et réfrigérateur.
- 16.03 Les employés couverts par cette entente seront payés le jeudi de chaque semaine. Si le jour de paie coïncide avec un jour férié, les employés seront payés le jour ouvrable précédent. L'employeur aura la possibilité de payer les employés à toutes les deux (2) semaines au lieu d'hebdomadairement. Cependant, il est convenu que tous les employé(e)s de l'Administration portuaire de Québec devront faire face à cette situation avant de l'imposer aux membres de l'unité de négociation.
- 16.04
- a) Les employés nommés temporairement ou en permanence à des positions à un salaire supérieur à leur position actuelle, recevront le taux de salaire de la position durant le temps qu'ils rempliront cette position.
 - b) Les employés temporairement requis de remplir une tâche rémunérée à un taux de salaire moindre, recevront leur taux de salaire régulier pour le temps que durera cette affectation.
 - c) Tout employé effectuant temporairement des tâches d'une classification supérieure recevra la rémunération de cette classification selon les modalités suivantes :
 - s'il effectue moins de trois (3) heures, il a droit à une rémunération égale au temps travaillé ;
 - s'il effectue trois (3) heures et plus, il a droit à une rémunération égale à la totalité de son horaire régulier de travail, tel que prévu à 17.02.
- 16.05 Une prime de garde de 100,00 \$ pour une durée de sept (7) jours est versée à l'employé en disponibilité pour l'enlèvement de la neige. Cette prime est versée pour la période comprise entre le 1er décembre et le 30 mars. L'employé doit retourner l'appel dans un délai raisonnable.
- 16.06 Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible en dehors de ses heures normales de travail, l'employé a droit à une indemnité de disponibilité de cent dollars (100,00 \$) pour une période de sept (7) jours. L'employé doit retourner l'appel dans un délai raisonnable.
- Son indisponibilité lui enlève le droit de bénéficier de cette prime.

- 16.07 Dans l'éventualité de la création de nouveaux postes, l'employeur convient de rencontrer le syndicat afin de négocier les conditions de travail et les salaires des nouvelles fonctions.
- En cas de mésentente, l'employeur peut procéder à la création de tels nouveaux postes et selon les conditions qu'il juge appropriées. Si le syndicat n'est pas d'accord avec les taux de salaire appliqués aux nouveaux postes créés, cette situation est adressée selon la procédure prévue à l'Appendice A « Évaluation des emplois » et la décision de l'arbitre aura alors un effet rétroactif à la date où l'employé a été effectivement assigné au poste nouvellement créé.
- 16.08 L'employeur assume à 100% le coût des primes pour l'assurance collective médicament et l'assurance-invalidité longue durée.
- L'employé assume 100% du coût des primes d'assurance vie.
- L'employeur s'engage à faire bénéficier les employés des protections d'un régime collectif d'assurance en regard des soins dentaires. Le mode de partage des primes sera en parts égales, soit 50% pour l'employeur et 50% pour l'employé.
- 16.09 L'employeur s'engage à faire connaître annuellement, à chaque employé, qui cotise au régime à prestations déterminées, le montant total de sa contribution audit fonds de pension, de même que le nombre d'années de service accumulées et utiles pour le fonds.
- L'employé pourra prendre sa retraite, conformément aux règles régissant le fonds de pension de l'Administration portuaire de Québec auquel il est assujéti.
- Un nouveau régime à cotisation déterminée est mis sur pied pour les employés embauchés après le 31 décembre 2011. Il est bien entendu que les employés embauchés avant le 31 décembre continuent d'être participants au fonds de pension à prestation déterminée de l'Administration portuaire de Québec.
- 16.10 a) Au début du mois de février de chaque année, un rapport annuel indiquant le nom, la classification et les dates d'entrée et de sortie de tout employé au service de l'Administration portuaire de Québec sera fourni au secrétaire-trésorier du syndicat.
- b) Une copie de toute directive, produite et affichée par l'employeur concernant le travail, sera fournie au secrétaire-trésorier du syndicat.
- 16.11 Un comité de formation et de perfectionnement sera créé afin de favoriser la polyvalence des employés.

16.12 Tout employé qui désirerait suivre des cours de perfectionnement ou de recyclage doit en faire la demande à son gestionnaire, qui jugera de l'utilité et de la pertinence de la demande. L'employeur en défraiera le coût à la condition que l'employé qui sera inscrit ait assisté à au moins 75% des cours et ait réussi les examens sanctionnant les cours. Advenant le cas où l'employé quitte volontairement l'emploi du port dans l'année qui suit la fin des cours, il devra en rembourser le coût à l'employeur en entier s'il quitte immédiatement après les cours ou, proportionnellement s'il quitte au cours de l'année qui en suit la fin.

Tout employé, qui est tenu de suivre des cours ou des formations déclarés obligatoires par l'employeur, doit y assister en totalité. Les frais sont alors assumés par l'employeur et l'employé ne subit aucune perte de salaire.

16.13 L'employeur s'engage à fournir gratuitement à chaque employé qui possède un automobile, sous réserve des incidences fiscales, un endroit de stationnement muni d'une prise de courant si celle-ci existe et est fonctionnelle, au 271 rue de l'Estuaire, et lorsque disponible aux autres endroits de travail de même que les vignettes de stationnement.

16.14 Si un employé est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause qui n'est pas la sienne, l'employeur s'engage à lui rembourser, pour la durée de telle fonction, la différence entre la rémunération reçue et son taux régulier de salaire, ceci n'affectant pas ses bénéfices marginaux.

ARTICLE 17 SEMAINE ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

17.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures et sera répartie en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

17.02 La journée de travail régulière des employés de jour sera de huit (8) heures, soit de sept heures trente (07:30) à douze heures (12:00) et de douze heures trente (12:30) à seize heures (16:00).

17.03 Un employé requis de travailler pendant l'heure de son repas du midi sera rémunéré conformément aux dispositions de l'article 18 - temps supplémentaire. Dans un tel cas, l'employé pourra prendre son repas au cours d'une période libre de vingt (20) minutes avec paie ou d'une (1) heure complète sans paie, telle période devant être accordée au plus tard cinq heures et demie (5½) après le commencement de sa journée régulière.

L'employé qui se présente au travail au début de ses heures régulières et qui n'a pas été avisé du contraire, devra recevoir au moins huit (8) heures de travail ou huit (8) heures de paie au taux de temps régulier prévu par cette convention.

17.04 L'employé a droit à une pause-repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail.

Cette pause-repos sera prise sur les lieux même du travail.

17.05 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura pas plus de deux (2) appels par vingt-quatre (24) heures. Si le nombre d'employés consentants à effectuer un travail est inférieur aux besoins, il est convenu que l'employé possédant le moins d'ancienneté y sera assigné par l'employeur et devra accepter cette assignation.

17.06 Les employés ayant travaillé plus de huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures seront rémunérés au taux de "temps supplémentaire" pour les heures ainsi travaillées.

Une période de vingt-quatre (24) heures signifie une journée civile, c'est-à-dire de minuit à minuit.

17.07 L'Employeur s'engage à prendre en considération une demande d'assouplissement des conditions d'emploi (article 177.1 du Code canadien du travail) faite par un employé pour lui permettre de concilier les obligations qui lui incombent au niveau de son travail et de sa famille immédiate (conjoints, enfants, parents, beaux-parents).

Le suivi donné par l'Employeur à une telle demande tiendra compte des besoins des opérations et celle-ci pourra faire l'objet de discussions au Comité de relations de travail.

ARTICLE 18 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18.01 Tout employé requis de travailler immédiatement après ses heures régulières de travail sera rémunéré au taux de temps et demi pour les quatre (4) premières heures et de temps double pour les heures suivantes.

18.02 Tout employé requis de travailler le samedi à partir de 07:30 heures, sera rémunéré au taux de temps et demi pour les huit (8) premières heures et de temps double pour les heures suivantes.

18.03 Tout employé requis de travailler le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.

18.04 Après avoir travaillé cinq heures trente minutes (5h30) et plus sans interruption, l'employé reçoit une somme de 12,00 \$ pour le déjeuner et de 17,00 \$ pour le dîner et/ou le souper à titre d'allocation de repas et une interruption de trente (30) minutes pour le repas est censée avoir eu lieu.

Cette disposition s'applique également lors du travail à temps supplémentaire de cinq heures trente (5h30) consécutives et plus, les samedis, dimanches et jours fériés. Il est entendu qu'aucune allocation de repas ne sera versée à l'intérieur de la journée normale de travail tel que défini aux articles 17.01 et 17.02.

18.05 Un employé appelé au travail après avoir quitté les lieux, recevra au moins quatre (4) heures de paie au taux de temps supplémentaire prévu au présent article.

18.06 Un employé rappelé au travail entre 00:01 et 05:00 heures se verra accorder au moins quatre (4) heures au taux de temps double.

Si un employé est rappelé entre 04:30 et 07:30 heures, il se verra accorder le temps double pour les heures effectivement travaillées, mais qui ne devra pas excéder trois (3) heures à temps double. L'employé reçoit une somme de 10,00 \$ à titre d'allocation de repas pour le déjeuner.

18.07 Un employé peut échanger son temps supplémentaire en temps compensatoire pour un maximum de douze (12) jours de congés payés. Les journées accumulées et non prises à la fin de l'année peuvent être transférées à l'année suivante. Elles peuvent être prises après avoir obtenu la permission du Directeur ou du directeur adjoint de l'entretien. Toutefois, en tout temps, un employé ne peut avoir plus de douze (12) jours de cumulés dans sa banque de temps.

ARTICLE 19 PARTAGE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés capables d'exécuter le travail exigé.

La période de référence pour l'application de cet article est du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

19.02 Quatre (4) listes de temps supplémentaire accompli et refusé, soit une liste pour le temps supplémentaire en général, une liste pour le temps supplémentaire au service d'eau aux navires, une liste pour le temps supplémentaire pour les voies ferrées et une liste pour le temps supplémentaire pour les métiers, seront affichées à tous les mois et indiqueront le nom des employés, le nombre d'heures payées, le nombre d'heures refusées et le total cumulatif.

L'employeur offrira le temps supplémentaire conformément aux listes et toutes les heures acceptées ou refusées seront comptabilisées dans le total des heures à répartir équitablement.

L'employeur, afin d'offrir le temps supplémentaire, tentera de joindre l'employé dont c'est le tour et s'il est dans l'impossibilité de le joindre, il compute les heures comme ayant été refusées et il passera au suivant. À la demande du syndicat, l'employeur devra fournir une preuve à l'effet qu'il a tenté de joindre l'employé.

19.03 Dans le cas du temps supplémentaire des services d'eau aux navires, avant de prendre des hommes de métier, il faudra avoir épuisé la liste d'ancienneté des journaliers, sauf en cas d'urgence. La même politique s'appliquera avant de prendre des employés de l'extérieur.

Dans le cas du temps supplémentaire en général, il sera accordé à tous les titres d'emplois, conformément à l'article 19.01.

Pour les employés de métier, le temps supplémentaire sera réparti conformément à l'article 19.01, selon leur métier.

19.04 L'employeur verra, dans sa répartition du temps supplémentaire, à ce qu'un employé n'ait pas plus de huit (8) heures travaillées en temps supplémentaire par période de quarante (40) heures en temps régulier, sauf dans les cas où il n'y a pas possibilité de faire autrement.

19.05 Pour fins d'enregistrement du temps supplémentaire, il est entendu qu'un employé qui refuse une opportunité de faire du temps supplémentaire se verra créditer du nombre d'heures que l'employeur lui aurait payé s'il avait accepté.

Dans l'éventualité où aucun employé parmi ceux ayant reçu une offre de faire du temps supplémentaire ait accepté, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera requis d'effectuer le travail.

19.06 L'employé qui est absent de son poste pour plus de trois (3) mois est réputé avoir refusé d'effectuer du temps supplémentaire, en conformité avec l'article 19.05.

19.07 La cédule de garde pour le service d'eau aux navires sera affichée par l'employeur au moins un (1) mois à l'avance.

Pour la période d'hiver, du 1^{er} décembre d'une année au 31 mars de l'année suivante, deux (2) employés seront de garde pour le service d'eau aux navires.

19.08 L'employé absent le vendredi conserve sa garde mais ne pourra être rappelé pour le travail commencé le vendredi. Dans ce cas, le surtemps est offert selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS

20.01 Tous les employés bénéficieront des jours fériés payés suivants:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- La fête de Saint-Jean Baptiste
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- La journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Le Jour d'Action de Grâce
- Le Jour du Souvenir
- L'après-midi du 24 décembre
- Le Jour de Noël
- Le lendemain du jour de Noël
- L'après-midi du 31 décembre
- Un jour de choix de l'employé et approuvé par l'employeur.

20.02 Aucune indemnité n'est versée à l'employé qui ne travaille pas un jour férié si, dans les trente (30) jours précédents, il n'avait pas eu droit à un salaire pour :

- a) Soit au moins quinze (15) jours ;

- b) Soit le nombre de jours que prévoit, pour l'application du présent alinéa, la dérogation établissant son régime de travail au titre du paragraphe 170 (1) du Code canadien du travail.
- 20.03 Lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour normalement chômé par un employé, ce congé est alors reporté au jour ouvrable suivant. Tous les bénéfices reliés aux jours fériés payés, ne seront accordés que pour les jours de fête et non pour la journée où le congé est reporté.
- 20.04 Tout employé bénéficiera d'une journée additionnelle de vacances payée pour tout jour férié qui tombe pendant la période de ses vacances annuelles, pendant un congé de maladie, ou un congé autorisé.
- 20.05 Tout employé tenu de travailler l'un des jours mentionnés à l'article 20.01 recevra un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée à raison de deux (2) fois son taux horaire normal, en plus du montant qui lui aurait été versé s'il n'avait pas travaillé le jour férié.

ARTICLE 21 VACANCES

- 21.01 Les employés accumulent des crédits de congés de vacances dès leur entrée à l'Administration portuaire de Québec. Toutefois, ils ne pourront prendre de congés de vacances accumulés qu'après six (6) mois de service continu à l'Administration portuaire de Québec.
- Malgré ce qui précède, un employé peut prendre des vacances par anticipation s'il en fait la demande par écrit à son gestionnaire et que celui-ci accepte.
- Si son emploi se termine alors que sa banque de vacances est négative, l'employeur a alors droit au remboursement des vacances prises en trop par l'employé et peut retenir sur la paye de l'employé les montants qui lui sont ainsi dus.
- 21.02 Un employé qui touche au moins dix (10) jours de salaire pendant chaque mois de l'année de calendrier acquiert un congé de vacances de :
- a) quinze (15) jours ouvrables par année de calendrier pour les employés possédant une ancienneté d'au moins un (1) an, mais de moins de huit (8) ans de service continu, calculés sur la base d'un point vingt-cinq (1.25) jour par mois;
 - b) vingt (20) jours ouvrables par année de calendrier s'il a complété huit (8) années de service continu, calculés sur la base d'un point soixante-six (1.66) jour par mois;

- c) vingt-cinq (25) jours ouvrables par année de calendrier s'il a complété dix-sept (17) années de service continu, calculés sur la base de deux point zéro huit (2.08) jours par mois;
- d) trente (30) jours ouvrables par année de calendrier s'il a complété vingt-huit (28) années de service continu, calculés sur la base de deux point cinq (2.5) jours par mois.

21.03 Le taux régulier de salaire pour fins de vacances payées est le taux de salaire de la fonction que l'employé a occupée à 50% et plus de son temps travaillé.

21.04 a) Les employés désireux de prendre des vacances dans la période comprise entre le 1er mai et le 1er octobre d'une année de calendrier doivent signifier leur choix avant le 15 avril. À cette occasion, l'employé indique deux (2) choix par ordre de priorité. À compter du 1er mai, l'employeur confirme lesdites dates. Toute demande de vacances signifiée après le 15 avril, sera accordée selon la disponibilité et non selon l'ancienneté.

Pour la période des fêtes, les employés expriment leur choix entre le 1er et le 15 novembre et l'employeur confirme les choix le 1er décembre. Aux fins du choix de vacances estivales, l'employeur accordera, dans un premier temps, et ce, par ordre d'ancienneté un maximum de quatre (4) semaines de vacances à chaque employé. Par la suite, l'employeur accordera les vacances en priorisant les semaines complètes, et ce, par ancienneté. Ensuite, les jours de vacances pris séparément par ancienneté. Par la suite, s'il reste des disponibilités, il accordera les heures accumulées en temps supplémentaire conformément à l'article 18.

- b) Durant les mois de juillet et août, l'employeur est tenu d'autoriser le départ en vacances d'un minimum de quatre (4) employés. Durant les mois de mai, juin, septembre et octobre, l'employeur est tenu d'autoriser le départ en vacances d'un minimum de trois (3) employés.
- c) Les parties s'engagent à respecter le choix des dates de congés de vacances, tel qu'octroyé à l'article 21.04b).
- d) Pour toute demande de congé de vacances pour des dates non comprises dans la période indiquée à l'article 21.04a), l'acceptation par l'employeur se fera en respect de l'ancienneté et de la garantie prévue à l'article 21.04b).
- e) Lorsque des circonstances incontrôlables le justifieront, l'employeur pourra permettre un changement des dates de congés de vacances d'un employé.

- 21.05 Les congés de vacances doivent être pris durant l'année au cours de laquelle ils ont été gagnés ; toutefois, l'employeur pourra permettre à un employé de reporter à l'année suivante une partie ou la totalité des congés de vacances acquis.
- 21.06 Cinq (5) jours de vacances peuvent être accordés sur demande adressée au gestionnaire cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue, à la condition que cela ne nuise pas aux opérations.
- 21.07 En cas de terminaison d'emploi, l'employé régulier recevra une indemnité de vacances équivalente au solde de sa banque de vacances.
- 21.08 L'employé appelé au travail pendant ses vacances annuelles cédulées sera rémunéré à taux double. De plus, il se verra créditer un nombre d'heures de vacances équivalent au temps travaillé.

ARTICLE 22 CONGÉS MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

- 22.01 a) Les employés ayant complété la période de probation prévue à l'article 9.02 se verront accorder, en cas de maladie, un congé avec paie à leur taux régulier, jusqu'à concurrence des crédits qu'ils auront accumulés.
- b) Le taux régulier de salaire, pour fins de congé de maladie, est le taux de salaire de la fonction que l'employé a occupé à 50% et plus de son temps travaillé pendant l'année précédant celle au cours de laquelle il prend lesdits congés de maladie.
- 22.02 a) L'employé acquiert ces jours de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 ¼) pour chaque mois civil au cours duquel il touche au moins dix (10) jours de salaire. Aux termes d'une année civile complète, l'employé accumule ainsi quinze (15) congés, dont huit (8) avec certificat et sept (7) sans certificat, pouvant également être utilisés en congés personnels. Tous les jours de congés non utilisés pendant l'année sont versés dans la banque cumulative de congés avec certificat.
- b) Congés de maladie avec certificat
- L'employé qui utilise cette banque annuelle de huit (8) jours de congés de maladie avec certificat doit présenter un certificat médical. Les congés non utilisés au cours de l'année ne sont pas payés à l'employé.

c) Congés de maladie avec certificat et congés personnels

- 1) L'employé qui utilise cette banque annuelle de sept (7) jours de congé aux fins de maladie n'a pas à présenter de certificat, il en bénéficie sur la base d'une déclaration signée par lui-même.
- 2) L'employé peut choisir d'utiliser les jours de congé prévus à l'alinéa 1) comme congés personnels afin de :
 - s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui donner ;
 - s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
 - gérer toutes situations urgentes le concernant ou concernant un membre de sa famille ;
 - gérer toutes situations prévues par un règlement adopté en relation avec l'application de l'article 206.6 du *Code canadien du travail*.

Un employé, qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 9.02, a droit à cinq (5) jours de tels congés personnels par année civile, dont les trois (3) premiers sont avec paie s'il travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois (3) mois.

- 3) Au début de chaque année, l'employeur verse à l'employé un montant forfaitaire représentant cinquante pour cent (50%) des congés de maladie sans certificat non utilisés l'année précédente. Aux fins de calcul du montant forfaitaire, les jours de congés pour maladie avec certificat utilisés pendant l'année précédente qui excèdent huit (8) jours sont soustraits des congés de maladie sans certificat non utilisés pendant la même période.

- d) Les congés maladie et les congés personnels auxquels l'employé a droit sont fractionnables en fonction du nombre d'heures d'utilisation.

22.03

- a) Un congé de maladie ne sera pas accordé à un employé pendant qu'il est sous la Loi sur l'indemnisation des agents de l'état. Cependant, lorsqu'un employé est temporairement incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur, ce dernier s'engage à lui verser une indemnité hebdomadaire égale à son salaire régulier qu'il aurait reçu au cours de cette période, à la condition que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail reconnaisse l'incapacité temporaire au travail de cet employé par suite de cet accident, à défaut de quoi l'employé devra rembourser l'employeur de toutes sommes reçues en vertu du présent article.

- b) Si l'incapacité au travail de l'employé devient permanente, l'employeur pourra alors appliquer les conditions de mise à la retraite prévalant pour cet employé, après avoir fait les efforts raisonnables pour le reclassifier dans d'autres fonctions qu'il serait apte à remplir.
- 22.04 Un certificat médical sera obligatoire pour le paiement de tout congé de maladie :
- a) Si le congé sollicité excède trois (3) jours.
- b) Si, dans l'année civile en cours, l'employé a bénéficié de sept (7) jours de congé de maladie entièrement sous la foi de déclarations signées par lui.
- 22.05 À la fin de chaque année, l'employeur s'engage à fournir à chaque employé un état du nombre de jours de congé de maladie non utilisés.
- 22.06
- a) À l'occasion du décès de son conjoint, conjoint de droit commun, ou de son enfant ou enfant de droit commun, un employé pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour une période de cinq (5) jours ouvrables.
- b) À l'occasion du décès d'un des proches parents suivants : père, mère, beau-père, belle-mère, beau-père de droit commun, belle-mère de droit commun, frère, sœur d'un employé, ainsi que tout parent demeurant en permanence au foyer de l'employé ou chez qui ce dernier demeure en permanence, un employé pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour une période de quatre (4) jours ouvrables. Un (1) jour supplémentaire de congé pourra être pris sans salaire.
- c) À l'occasion du décès d'un des proches parents suivants : grand-parent ou petit-enfant, un employé pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour une période de trois (3) jours ouvrables. Deux (2) jours supplémentaires de congé pourront être pris sans salaire.
- d) À l'occasion du décès d'un des membres de sa famille suivants : beau-frère, belle-soeur, beau-frère de droit commun, belle-soeur de droit commun, gendre, bru, l'employé pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour une période de deux (2) jours ouvrables.
- 22.07 Si un employé régi par cette convention décède, deux (2) employés nommés par le syndicat assisteront aux funérailles et seront rémunérés pour une journée comme s'ils avaient travaillé.

- 22.08 Tout employé ayant une ancienneté d'un (1) an et moins de cinq (5) ans pourra bénéficier d'un congé de trois (3) jours pour son mariage. Celui qui a une ancienneté de cinq (5) ans et plus, pourra bénéficier d'un congé de cinq (5) jours pour son mariage. L'employeur pourra autoriser un congé sans solde d'une semaine.
- 22.09 Le Président – directeur général de l'Administration portuaire de Québec peut, à sa discrétion, accorder un congé avec paie dans les cas de grosse tempête de neige qui rend le service de transport en commun de la Ville de Québec inopérant.
- Les employés, dont la présence au travail n'est plus requise mais qui se sont présentés au travail avant que le Président-directeur général décide de restreindre les activités, ont le choix de demeurer ou non sur les lieux de travail.
- Par contre, les employés qui, à cause de cette situation de tempête, sont requis d'être présents au travail, reçoivent, à titre de compensation, une journée de congé qui est mise dans la banque de congés flottants.
- Cependant, lors d'un cas d'urgence, un employé pourra être requis de se présenter au travail en autant que l'employeur fournisse le transport pour aller le chercher et le reconduire à son domicile. À cet effet, celui-ci sera compensé équitablement par rapport aux autres employés.
- 22.10 Dans le cas de l'application des articles 22.06 et 22.07, si les funérailles ont lieu à un endroit se situant à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la résidence d'un employé, celui-ci se verra octroyer une journée de congé additionnelle. Toute situation particulière sera l'objet d'une analyse selon les circonstances.
- 22.11 Lors de don de sang, l'employeur consent à libérer un employé deux (2) heures avant la fin de sa journée de travail à la condition de fournir une pièce justificative à cet effet.
- 22.12 L'employé ayant acquis son droit à l'ancienneté pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour une durée maximale de trois (3) jours lors de la naissance d'un enfant.
- 22.13 L'employé qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

22.14 **Congé parental**

Nonobstant ce qui est déjà prévu à la présente convention collective, les parties conviennent de se conformer aux dispositions prévues à l'article 206.1 du Code canadien du travail relativement au congé parental.

ARTICLE 23 INDEMNITÉ DE DÉPART

23.01 **Terminaison d'emploi**

Dans le cas d'une terminaison d'emploi pour un motif autre qu'un congédiement, la retraite, une démission ou un décès, l'employé qui compte un an ou plus d'ancienneté a droit à une indemnité de départ calculée au taux de deux (2) semaines pour la première année complète d'emploi continu et le traitement d'une semaine pour les autres années. Le montant total d'indemnité de départ qui peut être versé en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser le traitement de vingt-huit (28) semaines.

23.02 **Retraite**

Tout employé à l'emploi de l'employeur au 31 décembre 2011 et qui prend sa retraite, reçoit une indemnité de départ calculée au taux d'une (1) semaine de traitement pour chaque année complète de service continu. Le montant d'indemnité de départ qui peut être versé en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser le traitement de vingt-huit (28) semaines.

23.03 **Décès**

Au décès de l'employé et sans tenir compte des autres indemnités payables, il sera versé à sa succession un montant égal au produit obtenu en multipliant son taux de salaire hebdomadaire, au moment du décès, par le nombre d'années complètes d'emploi continu, jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) ans, moins toute période pour laquelle l'employeur lui a accordé une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

23.04 Afin de définir l'intention des articles 23.01, 23.02 et 23.03, le taux d'une (1) semaine de traitement sera égal au taux de salaire de la fonction que l'employé a occupée à 50% et plus de son temps travaillé au cours de cette dernière année.

ARTICLE 24 DURÉE ET RENOUELEMENT

- 24.01 À l'exception de l'Appendice B (classification des emplois et structures salariales), la présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et se termine le 30 juin 2025.
- 24.02 Malgré la date de la signature de la présente convention collective, les parties conviennent que l'application rétroactive des taux horaires prévus à l'Appendice « B » porte sur les heures de travail effectuées à temps régulier et à temps supplémentaire, et ce, pour tous les employés qui sont à l'emploi de l'Administration portuaire de Québec à la date de la signature.
- 24.03 Nonobstant ce qui précède, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 24.04 Les documents en annexe font partie intégrante de la présente convention.

SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 5 novembre 2021.

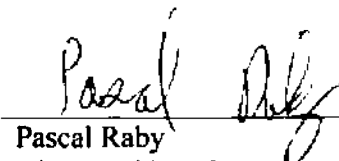
**ADMINISTRATION PORTUAIRE
DE QUÉBEC PUBLIQUE**



Mario Girard
Président-directeur général



Manon Bélanger
Vice-présidente, Développement
organisationnel et ressources humaines



Pascal Raby
Vice-président Opérations

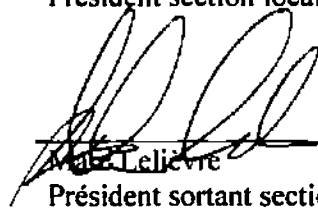


Yves Gonthier
Avocat externe

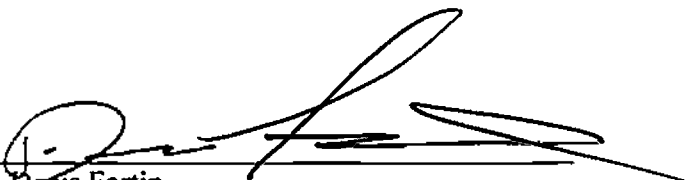
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3149**



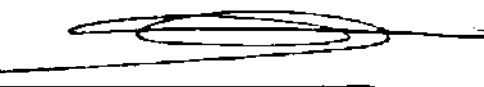
Guillaume Drolet
Président section locale



Marc Lelièvre
Président sortant section locale



Denis Fortin
Secrétaire trésorier section locale



Marc-André Roy
Conseiller syndical

ANNEXE « A »
ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ET VÊTEMENTS FOURNIS
PAR L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE QUÉBEC

L'Administration portuaire de Québec fournira les équipements de protection individuelle requis en vertu de la législation applicable pour l'exécution des différentes tâches par les employés.

Le Comité de santé et sécurité fera, le cas échéant, des recommandations à l'employeur sur la nécessité ou l'opportunité des équipements de sécurité en question, de même que sur leur sélection.

Au plus tard le 15 mai de chaque année, l'employeur fournit aux employés les vêtements suivants :

- cinq (5) hauts et cinq (5) bas

ou

- 10 morceaux

et ce, selon le choix exprimé par l'employé.

Les vêtements endommagés ou qui ne peuvent être nettoyés par lavage doivent être rapportés pour être remplacés. Ce remplacement se fait aux frais de l'employé lorsque ces situations résultent d'une négligence ou d'un acte intentionnel de l'employé.

Pour l'achat de bottes de sécurité, l'Employeur rembourse annuellement à l'employé un montant maximum de deux cent vingt-cinq dollars (225,00 \$) sur présentation de la facture d'achat desdites bottes, et ce, sans tenir compte des taxes applicables. Pendant la durée de la présente convention collective, les parties pourront convenir d'ajuster ce montant.

**ANNEXE « B »
(article 14.02)**

**LISTE DES OUTILS QUE DOIVENT AVOIR
EN LEUR PROPRIÉTÉ LES EMPLOYÉS**

Tout employé de chacune des classes ci-dessus doit avoir en sa propriété pour accomplir proprement et efficacement les tâches qui lui seront confiées dans son domaine, les outils suivants :

VOIR TABLEAU DANS LA CONVENTION

Les employés 4, 5, 6 et 7 pourront être appelés à fournir quelques outils supplémentaires propres à leur spécialité, pour répondre aux exigences de l'Appendice.

En cours de convention, les parties se rencontreront afin d'actualiser le contenu de cette annexe. Toutefois, les employés continueront de fournir les outils qu'ils fournissaient avant la date de la signature de la présente convention et d'utiliser, le cas échéant, leur coffre d'outils tel qu'ils le faisaient pendant le cours de la convention collective précédente.

**APPENDICE « A »
ÉVALUATION DES EMPLOIS**

- A) L'évaluation des emplois est assurée par le Comité paritaire d'évaluation des emplois composé d'un nombre maximum de deux (2) représentants de chacune des parties à la convention collective. Les employés représentant la partie syndicale doivent suivre une formation offerte par l'Employeur. Ils ne subissent aucune perte de salaire pour leur participation aux réunions du Comité.
- B) Le Comité paritaire d'évaluation des emplois se rencontre au besoin. Chaque partie peut faire appel à un expert technique dont elle assume elle-même les frais.
- C) À défaut d'entente entre les parties, le Comité se réunit pour désigner une tierce personne qualifiée pour rendre une décision sans appel. Les frais de cette tierce personne sont assumés en part égale par chaque partie ;
- D) 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 en arbitrage selon la procédure prévue à la présente convention collective.

E) Description des emplois :

L'Employeur fournit au Comité paritaire d'évaluation des emplois les descriptions d'emploi qui ont fait l'objet des applications du plan d'évaluation des emplois convenu par les parties.

Ces descriptions d'emploi seront fournies dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective.

APPENDICE « B »
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET STRUCTURES SALARIALES

- A) La nouvelle classification des emplois et les nouvelles structures salariales qui y sont associées font partie intégrante de la présente Appendice « B ». Les modalités d'application sont les suivantes :
1. À la signature de la présente convention collective, l'intégration salariale dans la nouvelle structure salariale, soit celle en vigueur au 1^{er} juillet 2019, s'effectue de la façon suivante :

Le salaire de l'employé est positionné à l'échelon immédiatement supérieur à son salaire actuel. Pour l'employé dont le positionnement représente une augmentation salariale inférieure à 1%, un montant forfaitaire pensionnable lui est versé afin que la somme de l'augmentation de son salaire de base et du montant forfaitaire équivalent à 1%.
 2. Pour les années subséquentes, le salaire de l'employé est positionné dans l'échelle salariale en vigueur en considérant l'avancement d'un échelon. L'employé ayant atteint le dernier échelon reçoit l'augmentation de la structure salariale, soit 2%.
- B) Conformément à l'article 16.04 de la présente convention, un employé effectuant le travail d'une classification supérieure à la sienne reçoit la rémunération de cette classification et le salaire applicable est celui de l'échelon immédiatement le plus près de son salaire actuel qui lui garantit au moins 3,5% d'augmentation.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

APQ - SCFP section locale 3149

Service de l'exploitation – Division entretien

Titre d'emploi	Classe
	1
<ul style="list-style-type: none">▪ Journalier▪ Journalier signalisation	2
<ul style="list-style-type: none">▪ Journalier entretien paysager▪ Éclusier	3
<ul style="list-style-type: none">• Opérateur	4
<ul style="list-style-type: none">▪ Menuisier▪ Plombier	5
<ul style="list-style-type: none">▪ Mécanicien-opérateur▪ Opérateur-capitaine▪ Soudeur▪ Soudeur-camionneur	6
<ul style="list-style-type: none">▪ Électricien	7

STRUCTURES SALARIALES

1er juillet 2019 au 30 juin 2020

Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5
1	22,63	22,91	23,18	23,47	23,75
2	24,44	24,74	25,04	25,34	25,65
3	26,40	26,72	27,04	27,37	27,70
4	28,51	28,85	29,20	29,56	29,92
5	30,79	31,16	31,54	31,92	32,31
6	33,25	33,66	34,06	34,48	34,90
7	35,91	36,35	36,79	37,24	37,69

1er juillet 2020 au 30 juin 2021

Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5
1	23,08	23,36	23,65	23,93	24,23
2	24,93	25,23	25,54	25,85	26,16
3	26,92	27,25	27,58	27,92	28,26
4	29,08	29,43	29,79	30,15	30,52
5	31,40	31,79	32,17	32,56	32,96
6	33,92	34,33	34,75	35,17	35,59
7	36,63	37,07	37,52	37,98	38,44

1er juillet 2021 au 30 juin 2022

Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5
1	23,54	23,83	24,12	24,41	24,71
2	25,43	25,74	26,05	26,37	26,69
3	27,46	27,80	28,13	28,48	28,82
4	29,66	30,02	30,38	30,75	31,13
5	32,03	32,42	32,82	33,21	33,62
6	34,59	35,01	35,44	35,87	36,31
7	37,36	37,82	38,28	38,74	39,21

STRUCTURES SALARIALES

1er juillet 2022 au 30 juin 2023

Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5
1	24,02	24,31	24,60	24,90	25,20
2	25,94	26,25	26,57	26,89	27,22
3	28,01	28,35	28,70	29,04	29,40
4	30,25	30,62	30,99	31,37	31,75
5	32,67	33,07	33,47	33,88	34,29
6	35,29	35,72	36,15	36,59	37,03
7	38,11	38,57	39,04	39,52	40,00

1er juillet 2023 au 30 juin 2024

Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5
1	24,50	24,79	25,09	25,40	25,71
2	26,46	26,78	27,10	27,43	27,76
3	28,57	28,92	29,27	29,63	29,99
4	30,86	31,23	31,61	32,00	32,38
5	33,33	33,73	34,14	34,56	34,98
6	35,99	36,43	36,87	37,32	37,77
7	38,87	39,34	39,82	40,31	40,79

1er juillet 2024 au 30 juin 2025

Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5
1	24,99	25,29	25,60	25,91	26,22
2	26,98	27,31	27,64	27,98	28,32
3	29,14	29,50	29,86	30,22	30,59
4	31,47	31,86	32,24	32,64	33,03
5	33,99	34,41	34,82	35,25	35,67
6	36,71	37,16	37,61	38,07	38,53
7	39,65	40,13	40,62	41,11	41,61

**APPENDICE « C »
(ARTICLE 2.03)**

CARON, Donald

FORTIN, Denis J.

**APPENDICE « D »
PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE**

L'employé nommé chef d'équipe recevra une prime de deux (2,00 \$) dollars pour chaque heure effectuée à titre de chef d'équipe. Tout employé, quelle que soit sa classification, peut être nommé chef d'équipe.

**APPENDICE « E »
CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS « ÉTUDIANTS »**

- 1) L'employé étudiant n'est pas couvert par la présente convention collective.
- 2) Nonobstant l'article 8.01 de la présente convention collective, les travaux d'entretien paysager, des bassins et autres travaux de même nature peuvent être confiés à des employés étudiants sur le territoire du Port de Québec. En pareille situation, l'employeur s'engage à ne faire subir aucune réduction du taux de salaire aux employés visés par la présente convention collective.
- 3) La description des employés étudiants est la suivante :
 - a) Contrôler le passage des bateaux et vérifier l'identification et le droit d'accès de ceux-ci ;
 - b) Seconder les plaisanciers dans l'amarrage de leur bateau et leur fournir l'aide dont ils ont besoin ;
 - c) Assurer la sécurité à l'écluse et informer les usagers des règlements de navigation ;
 - d) Contrôler l'accès des pontons et accueillir les usagers à la marina ;
 - e) Vérifier régulièrement l'installation et l'amarrage des bateaux et maintenir la propreté des lieux ;
 - f) Voir à l'application des règlements en vigueur ;
 - g) Fournir l'essence aux bateaux de plaisance ;
 - h) Effectuer, lorsque requis, la tonte du gazon ;
 - i) Effectuer toutes autres tâches pertinentes à son travail confiées par son gestionnaire ;

Tous les travaux ci-haut énumérés seront effectués sur le territoire de l'administration portuaire de Québec.

L'employeur s'engage à rappeler l'employé mis à pied dont le nom apparaît à l'Appendice « C » avant d'embaucher tout employé étudiant. L'employeur ne procédera pas à une ou des mise (s) à pied d'employé (s) dont le nom apparaît à l'Appendice « C » tant que des étudiants sont au travail. Cette disposition ne s'applique pas si une situation hors du contrôle de l'employeur cause un manque de travail.

**APPENDICE « F »
CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS ÉCLUSIERS**

DÉFINITIONS

Éclusier :

Une personne engagée par l'Administration portuaire de Québec pour effectuer différents travaux relatifs au fonctionnement de l'écluse et du pont bascule, du passage de bateaux de plaisance ou autres. Cet emploi est strictement saisonnier.

La saison de travail d'un éclusier débute au plus tard le 15 mai de chaque année, sauf si les activités ne peuvent débiter pour des raisons hors du contrôle de l'employeur.

- 1) Sous réserve de la présente, les employés éclusiers bénéficient des dispositions de la convention collective de travail dans la mesure où elles sont applicables sauf celles énumérées ci-après : articles 8, 13.06, 13.07, 13.09, 13.10, 15, 16 (sauf 16.08), 17, 18, 19, 20, 21, 22 (à l'exception de 22.01, 22.02, 22.03, 22.04A-B (5 jours), 22.05) et 23.

Concernant l'assurance dentaire, l'employé y a droit à partir de la deuxième (2^e) saison où il est à l'emploi comme éclusier, en autant qu'il ait complété plus de la moitié du temps régulier à sa première saison. L'employé devra payer sa part plus celle de l'employeur pour la partie de l'année où il n'est pas à l'emploi.

Les éclusiers en poste le 31 décembre 2012 ne verront pas leur poste aboli ou leurs heures régulières de travail diminuées en raison de la sous-traitance.

2) **Accidents, maladies**

L'Administration s'engage à appliquer les protections prévues à la loi en ce qui concerne les accidents au travail et les avantages prévus à l'article 16.08.

3) **Congés fériés**

L'employé éclusier bénéficie des jours de congés suivants : Fête de la Reine Journée nationale des patriotes, Fête de la Saint-Jean Baptiste, Jour du Canada, Fête du Travail, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et Fête de l'Action de Grâce.

L'employé éclusier appelé à travailler durant un congé férié reçoit l'indemnité afférente audit congé et est rémunéré au taux régulier majoré de 50%.

4) **Vacances annuelles et régime de retraite**

L'employé éclusier reçoit une indemnité de vacances ajoutée à son salaire brut pour tenir compte de l'absence de vacances. Cette indemnité est ajoutée au salaire hebdomadaire.

L'éclusier bénéficie du régime de retraite en vigueur au Port de Québec.

5) **Temps supplémentaire**

Tout travail effectué par l'employé éclusier au-delà de dix (10) heures par jour, ou de quatre-vingt (80) heures sur une période de deux (2) semaines, constitue du temps supplémentaire pour lequel il est rémunéré au taux de salaire horaire et demi (150%).

- a) L'employé éclusier est payé en temps supplémentaire pour les heures effectuées au-delà des heures régulières de travail prévues à son horaire s'il a accompli une moyenne de quatre-vingts (80) heures sur une période de deux (2) semaines.

En début et en fin de saison, lorsqu'il n'accomplit pas une moyenne de quatre-vingts (80) heures sur une période de deux (2) semaines, le temps supplémentaire est payé après huit (8) heures travaillées par jour. Il en est de même pour toute autre employé qui exerce cette fonction occasionnellement.

Toutefois, si un changement d'horaire (cédule de travail) est demandé par l'employé et autorisé par l'employeur, ce changement ne peut entraîner l'attribution de temps supplémentaire.

Un employé éclusier rappelé au travail se voit accorder au moins quatre (4) heures au taux régulier.

- b) Un employé travaillant à l'écluse à temps complet, soit pour une moyenne d'heures travaillées de quarante (40) heures par semaine en saison, peut, sous réserve du paragraphe c), échanger son temps supplémentaire, ou ses congés fériés qu'il a dû travailler, en temps compensatoire pour un maximum de cinquante-huit (58) heures de congés payés dont un maximum de vingt-neuf (29) heures peut être transféré à l'année suivante. En tout temps, la somme de la banque de temps supplémentaire et de la banque de congés fériés ne pourra totaliser plus de cinquante-huit (58) heures.

- c) L'employé qui souhaite prendre un congé compensatoire en utilisant le temps des banques stipulées au paragraphe b) doit avoir obtenu l'autorisation préalable de la directrice de la Marina. Celle-ci y consentira dans la mesure où les besoins de la Marina le permettent et dans la mesure où une telle absence n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour la Marina.

Toutefois, si un changement d'horaire (cédule de travail) est demandé par l'employé et autorisé par l'employeur, ce changement ne peut entraîner l'attribution de temps supplémentaire.

Un employé éclusier rappelé au travail se voit accorder au moins quatre (4) heures au taux régulier.

6) **Taux de salaire des employés éclusiers**

Le taux de salaire de l'employé éclusier est prévu à l'Appendice B.

La directrice de la marina évaluera chaque employé et rencontrera chacun d'eux pour discuter de leur évaluation. Si l'employé n'est pas satisfait des résultats de cette évaluation, il pourra rencontrer la directrice de la marina en compagnie du président du syndicat ou un représentant, si tel est son désir. Si la mésentente subsiste après cette rencontre, celle-ci est référée au Service des ressources humaines qui devra alors trancher les différends.

7) **Prime**

Advenant que l'employé doit entrer au travail trois (3) heures et plus avant son temps, l'employé reçoit une somme de douze dollars (12,00 \$) à titre d'allocation de repas pour le déjeuner. L'employé qui doit travailler deux (2) heures et plus après son quart de travail recevra dix-sept dollars (17,00 \$) à titre d'allocation de repas.

8) **Ancienneté**

Le droit à l'ancienneté d'un employé éclusier s'acquiert conformément à l'article 9.02 de la convention collective. Après cette période, l'ancienneté est rétroactive à partir du premier jour d'emploi au service de l'Administration.

Nonobstant l'article 11.09 de la convention collective relatif à l'avis de mise à pied, il est entendu que les employés de l'entretien ne peuvent se prévaloir de l'article 11.09 pour supplanter (Bumper) les employés éclusiers.

9) **Durée et horaire de travail**

La durée normale de travail est répartie sur une période de quarante heures (40) du dimanche au samedi inclusivement.

Les quarts de travail se situent entre 06 h 30 et 01 h 000

L'horaire de travail sera remis aux employés par l'employeur.

**APPENDICE « G »
FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE QUÉBEC

(ci-après appelée « l'Administration »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

(SCFP, section locale 3149)

(ci-après appelé le « Syndicat »)

OBJET: Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)

ATTENDU QUE la loi 192 : (Loi constituant le Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec (FTQ));

ATTENDU QUE les discussions intervenues entre les parties au Comité de protection ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Nonobstant le 2^{ième} alinéa de l'article 24 de la loi 192, l'employeur consent, sur autorisation écrite reçue de l'employé, conformément au premier alinéa de l'article 24 de la loi 192, à déduire à la source tout versement à être fait au Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec et de le verser audit Fonds.

Cette autorisation est révoicable sur demande écrite de l'employé, tel que prévu à l'article 25 de la loi 192.

L'employeur doit remettre au Fonds ou au fiduciaire désigné par ce dernier, les montants retenus, au plus tard le 15^{ième} jour du mois suivant celui pendant lequel l'employeur a fait sa retenue. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le montant prélevé sur le salaire de chaque employé, le nom, le numéro de référence tel que fourni par le Fonds, l'adresse, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale de celui-ci.

**APPENDICE « H »
COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

1. **Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de mettre en place un comité de relations de travail.**
2. **Le comité est composé de trois (3) représentants du Syndicat, incluant le conseiller syndical, et de trois (3) représentants de l'Employeur.**
3. **Le rôle de ce comité est de discuter et de régler tout grief ou toute question qui relève de l'application de la convention collective.**
4. **Les réunions du comité ont lieu à tous les deux (2) mois et l'ordre du jour est convenu entre les parties au moins une (1) semaine à l'avance.**
5. **À la suite de chaque réunion, l'Employeur prépare un procès-verbal et le transmet au Syndicat.**
6. **Les représentants du Syndicat ont droit à un maximum de deux (2) heures de préparation, sans perte de salaire, avant la rencontre.**

**LETTRE D'ENTENTE
(Chargeur sur roues)**

ENTRE : L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE QUÉBEC
(ci-après appelée « l'Administration »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP,
SECTION LOCALE 3149)
(ci-après appelé « le Syndicat »)

OBJET : Chargeur sur roues

ATTENDU QUE les parties étant soucieuses de la santé et de la sécurité au travail des employés, ceux-ci doivent être formés conformément à la législation et aux enjeux de sécurité pour opérer le petit chargeur sur roues, et ce en fonction des tâches à accompli ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Le petit chargeur sur roues peut être opéré (ou est opéré en priorité), par des employés dont la classification est de niveau 2 ou 3, lorsqu'il s'agit uniquement d'opérations de déneigement;
- Pour tout autre type d'opération, le petit chargeur sur roues doit être opéré par un opérateur dont la classification est de niveau 4;

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À Québec, le 5 novembre 2021

ADMINISTRATION PORTUAIRE DE
QUÉBEC PUBLIQUE



Mario Girard
Président-directeur général



Marion Bélanger
Vice-présidente, Développement
organisationnel et ressources humaines

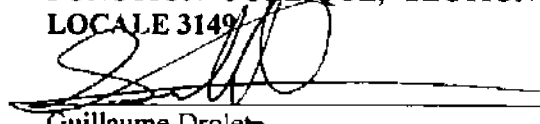


Pascal Raby
Vice-président Opérations

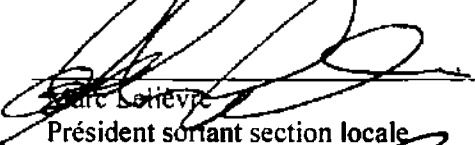


Yves Gonthier
Avocat externe

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3149



Guillaume Drolat
Président section locale



Marie-Lotievré
Président sortant section locale



Denis Fortin
Secrétaire trésorier section locale



Marc-André Roy
Conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE
(Remplacement temporaire d'un éclusier)

ENTRE : L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE QUÉBEC
(ci-après appelée « l'Administration »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP,
SECTION LOCALE 3149)
(ci-après appelé « le Syndicat »)

OBJET : Remplacement temporaire d'un éclusier

CONSIDÉRANT QUE le travail d'éclusier est couvert par la présente convention collective ;

CONSIDÉRANT QUE les parties veulent prévoir les modalités applicables au remplacement d'un éclusier absent temporairement ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

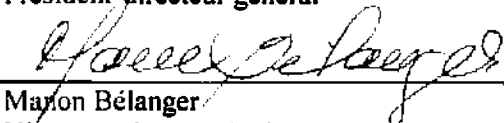
- 1) Pour le remplacement d'un éclusier absent temporairement, l'Employeur offre d'abord par ordre d'ancienneté aux autres éclusiers en poste d'effectuer ce travail de remplacement en temps supplémentaire;
- 2) Si aucun des éclusiers en poste accepte d'effectuer le remplacement temporaire requis, l'Employeur affecte l'adjointe administrative à la Marina, Mélanie Tremblay, laquelle n'est pas couverte par la présente convention collective, pour effectuer ce remplacement et combler ces besoins temporaires de main-d'œuvre pour l'opération des écluses.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À Québec, le 5 novembre 2021

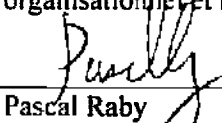
**ADMINISTRATION PORTUAIRE DE
QUÉBEC PUBLIQUE**



Mario Girard
Président-directeur général



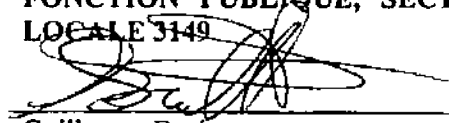
Maxion Bélanger
Vice-présidente, Développement
organisationnel et ressources humaines



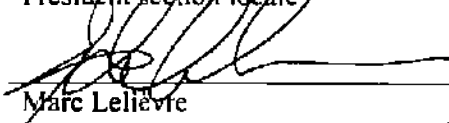
Pascal Raby
Vice-président Opérations

Yves Gonthier
Avocat externe

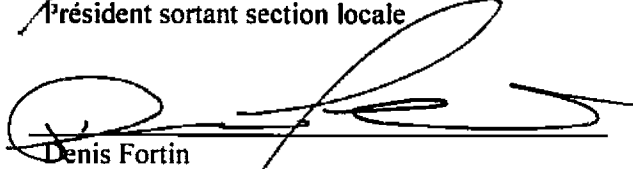
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3149**



Guillaume Drolet
Président section locale



Marc Lelièvre
Président sortant section locale



Denis Fortin
Secrétaire trésorier section locale

Marc-André Roy
Conseiller syndical