

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE



ET



**CORPORATION DE
GESTION DES RIVIÈRES
MATAPÉDIA ET PATAPÉDIA**

2020-2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 — DISPOSITION DÉCLARATOIRE.....	1
ARTICLE 2 — BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 3 — DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 4 — CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 5 — RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	6
ARTICLE 6 — DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 7 — RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	7
ARTICLE 8 — RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE.....	9
ARTICLE 9 — DROIT D’AFFICHAGE.....	10
ARTICLE 10 — TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	10
ARTICLE 11 — RÉUNIONS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 12 — ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 13 — REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	12
ARTICLE 14 — SERVICE.....	13
ARTICLE 15 — UTILISATION DU SERVICE, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	14
ARTICLE 16 — RAPPEL DES SALARIÉS.....	15
ARTICLE 17 — SURPLUS DE PERSONNEL.....	18
ARTICLE 18 — AFFECTATION TEMPORAIRE.....	19
ARTICLE 19 — SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 20 — HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	21
ARTICLE 21 — CLASSIFICATION ET CLASSEMENT.....	21
ARTICLE 22 — ÉVALUATION.....	24
ARTICLE 23 — VERSEMENT DE LA PAIE.....	25
ARTICLE 24 — JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS.....	26
ARTICLE 25 — CONGÉS SOCIAUX.....	26
ARTICLE 26 — VACANCES.....	28
ARTICLE 27 — ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	28
ARTICLE 28 — RÉGIMES D’ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	29
ARTICLE 29 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	40
ARTICLE 30 — DROITS PARENTAUX.....	41
ARTICLE 31 — MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES.....	55
ARTICLE 32 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES.....	57
ARTICLE 33 — PROCÉDURE D’ARBITRAGE.....	58

ARTICLE 34 — CESSIION ET SOUS-TRAITANCE.....	59
ARTICLE 35 — SALAIRE ET RÉMUNÉRATION	60
ARTICLE 36 — ABSENCES SANS SALAIRE	61
ARTICLE 37 — COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	62
ARTICLE 38 — LANGUE DE TRAVAIL.....	63
ARTICLE 39 — PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE.....	63
ARTICLE 40 — ALLOCATIONS SPÉCIALES	65
ARTICLE 41 — FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	67
ARTICLE 42 — ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	68
ANNEXE A.....	70
ANNEXE B.....	85
ANNEXE C.....	90
ANNEXE D	92
ANNEXE E	93
LETTRE D’ENTENTE 1	95
LETTRE D’ENTENTE 2	96
LETTRE D’ENTENTE 3	97
LETTRE D’ENTENTE 4	98
LETTRE D’ENTENTE 5	99
LETTRE D’ENTENTE 6	100

ARTICLE 1 — DISPOSITION DÉCLARATOIRE

1,01 Le Syndicat reconnaît le droit à [REDACTED] de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations légales.

ARTICLE 2 — BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2,01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations de travail entre l'employeur et les salariés, ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

ARTICLE 3 — DÉFINITIONS

Dans la convention collective, les mots et expressions suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

3,01 **Ancienneté**

L'ancienneté est la date d'embauche de tout salarié. Elle se calcule en années, en mois et en jours à partir du premier jour de travail de tout salarié.

3,02 **Année financière**

Période s'étendant du 1^{er} décembre au 30 novembre de chaque année.

3,03 **Classe d'emplois**

Regroupement à l'intérieur d'un corps d'emploi d'un ensemble de fonctions d'un niveau de complexité similaire, exigeant pour leur exercice, des qualifications équivalentes. Les classes d'emplois reconnues sont celles apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

3,04 **Conjoint**

i) Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

Lors du décès du salarié, la définition de conjoint ne s'applique pas si le salarié ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié à une autre personne.

ii) Malgré le sous-paragraphe i), aux fins des articles 25, 28 et 30, on entend par conjoint les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement 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.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance-maladie, le salarié marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celui-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention collective.

3,05 Convention collective

La présente convention de travail, y incluant les annexes et les lettres d'entente.

3,06 Emploi régulier

Emploi pour lequel les services d'un salarié régulier sont requis pour un emploi à temps plein ou à temps partiel.

3,07 Emploi cyclique

Emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis, en raison des exigences du service, chaque année, pendant au moins cinquante (50) jours à l'intérieur d'une même année financière.

3,08 Emploi occasionnel

Tout emploi qui ne revient pas d'année en année ou qui ne dure pas plus de cinquante (50) jours par saison, mais qui se veut prévisible.

3,09 Employeur

Corporation de gestion des rivières Matapédia et Patapédia.

3,10 Enfant à charge

Un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou

- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance-maladie prévu à l'article 28, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ; ou
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

3,11 **Faction**

Période de travail dont l'opération est divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps successifs ou non, au cours des vingt-quatre (24) heures d'une journée.

3,12 **Grief**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

3,13 **Horaire de travail**

Répartition des heures de travail à l'intérieur d'une période donnée : jour, semaine ou mois.

3,14 **Jour**

Espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h.

3,15 **Période de repas**

Déjeuner :	7 h à 8 h
Dîner :	12 h à 13 h
Souper :	18 h à 19 h
Collation de nuit :	24 h à 1 h

Malgré ce qui précède, l'employeur et les salariés peuvent convenir de modifier les heures de repas. Ce changement doit être soumis au début de chaque saison à un vote des salariés visés et ces derniers doivent être en accord à 55 % et plus.

3,16 **Période d'essai**

Période d'emploi à laquelle un salarié occasionnel nouvellement embauché est soumis pour devenir un salarié cyclique. Cette période est de cinquante (50) jours.

3,17 **Période de travail**

Nombre d'heures de travail pendant lesquelles un salarié est tenu d'être à la disposition de l'employeur.

3,18 Port d'attache

Lieu physique auquel un ou plusieurs salariés sont requis de se présenter pour effectuer leurs tâches régulières de travail. Les ports d'attache existants chez l'employeur sont les suivants:

Barrière les Marais;
Barrière les Fourches (Patapédia);
Rivière Causapscal;
Glen Emma;
Postes d'accueil de Causapscal, de Matapédia et du Site des chutes et marais;
Réserve faunique de Dunière;
Rivière Restigouche;
Siège social (Causapscal);
Poste d'accueil Lacroix;
Poste de gardiennage Milnikek;
Poste de gardiennage Adams;
Poste du 7 milles;
Poste du 23 milles.

3,19 Promotion

L'accès d'un salarié à une classe d'emplois d'une autre classification comportant une échelle ou un taux de salaire supérieur.

3,20 Saison opérationnelle

Période comprise entre la première date d'ouverture et la dernière date de fermeture officielles de la pêche au saumon sur toutes les rivières.

3,21 Salarié

L'un ou l'autre des salariés ci-après définis, à qui une ou plusieurs dispositions de la convention collective s'appliquent conformément à l'article 4.

3,22 Salarié régulier

Salarié qui occupe un poste régulier.

3,23 Salarié à temps partiel

Un salarié dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou
un salarié qui remplace en tout ou en partie un salarié en retraite graduelle.

3,24 Salarié cyclique

Un salarié qui occupe un emploi dont le caractère est cyclique.

3,25 Salarié occasionnel

Un salarié qui occupe un emploi à caractère occasionnel ou embauché pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.

3,26 Salarié sur appel

Le salarié qui est appelé au travail de façon précipitée pour un emploi à caractère ponctuel de courte durée tel un remplacement non prévu.

3,27 Semaine

Une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 0 h le dimanche à minuit à la fin du septième (7^e) jour.

3,28 Service

Le service correspond à la période d'emploi d'un salarié, calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour lesquels il reçoit une prestation ou compensation en temps, ou bénéficie d'un congé sans salaire n'excédant pas un (1) mois autorisé en vertu des dispositions de la présente convention collective; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

3,29 Supérieur immédiat

La personne exclue de la présente unité de négociation qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et agit à titre de représentant de l'employeur auprès des salariés.

3,30 Syndicat

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

3,31 L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la présente convention collective est effectué sans discrimination aucune, mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.

ARTICLE 4 — CHAMP D'APPLICATION

4,01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail, ainsi que par l'application de l'article 45 du Code du travail.

4,02 Pour le salarié à l'essai :

Le salarié à l'essai bénéficie des dispositions de la convention collective, sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective lorsque l'employeur met fin à son emploi, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'é luder l'application de l'alinéa 16,02.

Toutefois, après la période d'emploi prévue à l'alinéa 3,16, l'employeur ne peut procéder à la mise à pied du salarié à l'essai que pour la raison qu'il y a manque de travail ou pour les fins de l'application de l'article 17.

4,03 Pour le salarié occasionnel :

Le salarié occasionnel bénéficie des dispositions suivantes :

Article 3	Définitions
Article 7	Respect des droits et libertés de la personne
Article 8	Régime syndical et retenue syndicale
Article 10	Transmission de documents
Article 14	Service
Article 19	Semaine et heures de travail
Article 20	Heures supplémentaires
Article 21	Classification et classement
Article 23	Versement de la paie
Article 26	Vacances
Article 27	Accidents du travail et maladies professionnelles
Article 29	Santé et sécurité au travail
Article 32	Procédure de règlement des griefs et des mécontentes
Article 33	Procédure d'arbitrage
Article 35	Rémunération prévue à l'annexe B

4,04 Pour le salarié à temps partiel :

Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions au prorata des heures travaillées et selon les modalités prévues à chacun des articles.

ARTICLE 5 — RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

5,01 L'employeur reconnaît que le Syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail pour ses établissements de pourvoiries et d'activités fauniques.

L'employeur avise le Syndicat de l'exclusion de tout salarié visé par le certificat d'accréditation tout en lui indiquant les motifs de cette exclusion.

Un désaccord sur l'exclusion d'un salarié de l'unité de négociation peut faire l'objet, par l'employeur, d'une requête auprès du commissaire du travail et le salarié demeure syndiqué jusqu'à ce que le commissaire en décide autrement.

5,02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues ou non dans la présente convention collective entre un salarié et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 6 — DROITS DE LA DIRECTION

- 6,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.
- 6,02 Le Syndicat convient de plus que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après en avoir avisé les salariés visés et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.
- 6,03 Dans le cas où un salarié est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans les cas de faute lourde, de négligence grave, de malversation, de fraude ou de mauvaise foi, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au salarié, et ce, aux frais de l'employeur.
- Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.
- Le salarié aura droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.
- Lorsque l'employeur entend refuser à un salarié l'assistance judiciaire prévue au paragraphe précédent pour le motif qu'il y a faute lourde, il en informe par écrit le salarié dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.
- Le salarié peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision de l'employeur ou de sa mise à la poste par courrier recommandé, recourir à la procédure de règlement des griefs pour la contester.
- 6,04 L'employeur s'engage à se procurer une police d'assurance couvrant les salariés affectés au transport de l'argent.

ARTICLE 7 — RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- 7,01 L'employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre 6, L.Q. 1975).
- 7,02 L'employeur et le Syndicat conviennent de respecter dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié en pleine égalité de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence, pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

Pratiques interdites, discrimination

7,03 Les parties conviennent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, intimidation ou harcèlement par l'employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne salariée pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

L'employeur et le Syndicat conviennent, par l'entremise du comité de relations professionnelles, d'élaborer une politique visant à contrer la discrimination sous toutes ses formes, laquelle comprendra :

- a) une définition des différentes formes de discrimination;
- b) des mesures préventives;
- c) des moyens en vue de favoriser un milieu exempt de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes.

Harcèlement sexuel

7,04 Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes et des gestes à connotation sexuelle non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

Lorsqu'une plainte de harcèlement sexuel est soumise, que le présumé harceleur est une personne salariée ou une personne en autorité, le Syndicat et l'employeur forment un comité ad hoc composé d'une personne désignée par l'employeur et d'une personne désignée par le Syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées, de faire enquête et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur qui prendra les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt de la plainte.

La personne plaignante peut, si elle le désire, se faire accompagner à toutes les étapes de la démarche par la personne déléguée, laquelle sera alors libérée sans perte de salaire.

Un mécanisme interne de recours contre le harcèlement sexuel ne peut empêcher une personne salariée d'utiliser la procédure de règlement de griefs.

Les plaintes ou dénonciations soumises en vertu du présent article sont traitées le plus confidentiellement possible.

Dès que la plainte est réglée ou que le grief est mené à terme, l'employeur retire du dossier de la personne salariée plaignante les documents ayant trait à la plainte ou au grief.

Harcèlement psychologique

7,05 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Les gestes à caractère sexuel peuvent être considérés comme faisant partie des conduites vexatoires incluses dans la définition du harcèlement psychologique.

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

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

L'employeur et le Syndicat conviennent de discuter au comité paritaire de relations professionnelles prévu à l'article 37 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation des personnes salariées régies par la présente convention collective. Ces projets peuvent prendre la forme d'une politique, de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 32 en déposant à l'employeur un grief dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de l'événement.

ARTICLE 8 — RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

8,01 L'employeur déduit du salaire versé toutes les deux semaines à tout salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

8,02 Dans un délai d'au plus quatre (4) semaines, l'employeur transmet au Syndicat par chèque ou dépôt direct, le montant total des cotisations perçues et les informations requises pour chacun des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités y prévus, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit s'entendre avec le Syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance sur toute modification dans les modalités de transmission des informations.

8,03 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque salarié, pour fins d'impôt, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

ARTICLE 9 — DROIT D’AFFICHAGE

- 9,01 Le représentant local du Syndicat peut afficher, sur les tableaux installés par l'employeur, tout avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale.

ARTICLE 10 — TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 10,01 L'employeur remet un exemplaire de la présente convention collective à chaque salarié dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à tout salarié au moment de son entrée en fonction.

De plus, il remet à chaque nouveau salarié un tiré à part de tout dépliant explicatif du régime de retraite et des régimes d'assurances dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

- 10,02 Le salarié reçoit un avis de chaque modification à son salaire ou à son classement et au régime de retraite.
- 10,03 Tous les documents de nature personnelle, émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité, sont acheminés aux salariés sous enveloppe scellée.

ARTICLE 11 — RÉUNIONS SYNDICALES

- 11,01 Le Syndicat (secteur local) peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin, à la suite d'une demande, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local approprié.

ARTICLE 12 — ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 12,01 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

- 12,02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités syndicales ci-après mentionnées et autres activités similaires :

- a) le Congrès du SFPQ;
- b) les réunions des assemblées régionales du SFPQ;
- c) les réunions du Conseil syndical du SFPQ;
- d) les réunions des exécutifs régionaux;
- e) les rencontres régionales et nationales des unités parapubliques.

La détermination des jours d'absence prévus au présent alinéa doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire au salarié entre son lieu de résidence et le lieu de la réunion :

- a) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son port d'attache et le lieu de la rencontre, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingts (80) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales, et d'une (1) heure par cinquante (50) kilomètres parcourus sur les autres routes;
- b) la durée de la rencontre;
- c) après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son port d'attache, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingts (80) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales, et d'une (1) heure par cinquante (50) kilomètres parcourus sur les autres routes;
- d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux sous-paragraphes a), b), c) excède le nombre d'heures de sa journée régulière de travail, le salarié se voit garantir une période minimale de repos de huit (8) heures consécutives entre la fin et la reprise de son travail.

12,03 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) sont remplies, au salarié dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service, ou au salarié dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence.

- a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins cinq (5) jours avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du Syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.

La signature du représentant autorisé du Syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

12,04 Après un avis préalable du Syndicat à l'employeur concernant la nature d'une formation syndicale et sous réserve des conditions prévues aux alinéas 12,02 et 12,03, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle de la formation peut être accordé à un nombre raisonnable de salariés pour suivre cette formation syndicale.

- 12,05 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le salaire et les avantages sociaux des salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le Syndicat.
- 12,06 Le remboursement prévu à l'alinéa 12,05 sera payé dans les soixante (60) jours de l'envoi au Syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicale, indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

Le Syndicat ne procédera pas au remboursement prévu au présent alinéa si la demande de l'employeur excède douze (12) mois de l'absence du salarié.

ARTICLE 13 — REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 13,01 Le Syndicat peut nommer ou faire élire des salariés à la fonction de délégué syndical.

Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout salarié travaillant dans son champ d'action sur les modalités d'application de la présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

- 13,02 Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au Syndicat une liste des personnes qui le représentent pour les fins de l'application de la présente convention collective, ainsi qu'une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure des griefs et il informe le Syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

- 13,03 Le Syndicat fournit à l'employeur le nom du délégué syndical avec indication de son champ d'action. Le Syndicat informe l'employeur de toute modification.

- 13,04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat.

Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

- 13,05 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du Syndicat ou un délégué syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.

- 13,06 Aux fins des articles 32 et 33 de la présente convention collective, le Syndicat élit ou désigne un représentant de griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 14 — SERVICE

- 14,01 Malgré la définition de « service » à l'alinéa 3,28, sont considérés comme du service tous les jours travaillés prévus à l'alinéa 19,07.
- 14,02 Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau, sept heures trois quarts (7 h ^{3/4}) pour le personnel ouvrier et huit (8) heures pour les gardiens de barrière et de fosses affectés aux barrières, assistants à la protection de la faune de la réserve de Dunière et gardiens de territoire au Poste d'accueil Lacroix pour la période de la saison officielle de chasse et de neuf (9) heures pour le personnel guide de la réserve Dunière lorsque affecté au plan américain durant la période de chasse prévue conformément à l'article 40,06., et un (1) an à deux cent soixante (260) jours.
- 14,03 Cependant, l'absence sans salaire et, le cas échéant, la suspension sans salaire d'une durée inférieure à trois (3) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier de chaque année n'interrompent pas l'accumulation du service. Ce dernier est interrompu au-delà d'une absence de trois (3) mois ou plus.
- 14,04 Le service s'acquiert après qu'un salarié a complété sa période d'essai prévue à l'alinéa 3,16 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme salarié à l'essai.
- 14,05 Le salarié conserve et accumule son service dans les cas suivants :
- a) dans les cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - b) dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail ou lésion professionnelle pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - c) dans le cas d'absences prévues à l'article 29.
- 14,06 Un salarié conserve son ancienneté, mais sans accumulation du service lors d'une mise à pied pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.
- 14,07 Un salarié perd son ancienneté et son nom est rayé de la liste de rappel visée dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) s'il est mis à pied pour une durée excédant trente-six (36) mois;
 - d) s'il est absent pour une durée excédant trente-six (36) mois dans le cas d'accident ou de maladie.
- 14,08 La liste des salariés identifiés à l'annexe C de la présente convention collective fait foi, en date de la signature de la présente convention collective, de l'ancienneté des salariés.

14,09 L'employeur s'engage à mettre à jour la liste prévue à 14,08 le 1^{er} janvier de chaque année et remet une copie de cette liste au Syndicat au plus tard le dernier jour du mois de janvier.

14,10 Tout salarié nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son ancienneté au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Si un tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination.

Ce délai expiré, le salarié ne peut invoquer son ancienneté pour postuler à un poste vacant ou un nouveau poste.

ARTICLE 15 — UTILISATION DU SERVICE, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

15,01 Aux fins du présent article, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :

- a) lors du départ volontaire et définitif d'un salarié;
- b) lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) lors de la création d'un nouveau poste.

15,02 Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste vacant, il procède de la façon suivante :

- a) il offre l'emploi au salarié sur liste de rappel prévue aux alinéas 16,01 et 16,02;
- b) si aucun salarié sur liste de rappel n'accepte, il doit afficher le poste pendant une période de sept (7) jours ouvrables consécutifs à l'intention de tous les salariés à l'emploi.

Si l'affichage a lieu en dehors de la saison d'opération, l'employeur transmet, par courrier, une copie de l'affichage à chaque salarié cyclique.

15,03 Le salarié nommé ou affecté temporairement sur un poste vacant voit son taux de salaire maintenu si le taux de salaire du poste vacant est inférieur à celui qu'il détient. Si le taux de salaire du poste vacant est supérieur à celui qu'il détient, il reçoit le taux de salaire du poste vacant pour toute la durée de sa nomination temporaire.

15,04 Tout salarié qui désire poser sa candidature lors d'un affichage doit le faire par écrit à l'employeur.

15,05 Lorsqu'il y a affichage, le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il possède les qualifications requises.

15,06 Le salarié nommé, à la suite de l'affichage prévu à l'alinéa 15,02 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouvel emploi au terme de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences du poste et son nom est inscrit sur la liste de rappel correspondante à son emploi.

Au cours de sa période d'essai, le salarié peut réintégrer son ancien emploi même si celui-ci a été comblé.

15,07 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ultérieure.

15,08 Tout salarié dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire de l'emploi à combler et qui se porte candidat à la suite d'un concours à un tel emploi, accepte si un tel emploi lui est accordé, le taux de salaire de l'emploi à combler conformément aux dispositions de l'article 21 de la présente convention collective, plus un (1) échelon supplémentaire.

Malgré ce qui précède, le salarié qui se porte candidat à un emploi vacant pour cause de maladie dont le taux de salaire est inférieur à son taux de salaire régulier, conserve son ancien taux de salaire si l'emploi vacant lui est accordé. Dans un tel cas, les alinéas 35,07 à 35,10 régissent la gestion de sa rémunération.

ARTICLE 16 — RAPPEL DES SALARIÉS

16,01 Les listes de rappel sont établies par classe d'emplois et par port d'attache.

16,02 Un salarié acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des salariés cycliques lorsque les trois (3) conditions suivantes sont remplies :

- a) il s'agit d'un emploi à caractère cyclique qui se répète chaque année ou d'un projet spécifique dont les critères d'embauche ne sont pas définis par l'administration publique, bien que le projet soit subventionné;
- b) avoir été à l'emploi pendant un minimum de cinquante (50) jours dans un même emploi à l'intérieur d'une même année ou à l'intérieur de deux (2) années financières subséquentes;
- c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive, dont copie est remise au salarié avant la fin de sa période d'emploi et selon les normes prévues à l'article 22.

Le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

De plus, l'absence d'évaluation dans les délais prescrits n'est pas préjudiciable au salarié qui répond aux critères prévus aux paragraphes a) et b).

16,03 Aux fins des présentes, moins de quatre (4) heures de travail équivaut à une demi-journée (1/2) de travail et quatre (4) heures et plus à une (1) journée complète de travail.

- 16,04 Seul un salarié qui remplit les conditions prévues à l'alinéa 16,02 concernant l'acquisition de son droit de rappel peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste par l'employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste.
- 16,05 Lorsque l'employeur procède à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci doivent être établies par classe d'emplois et par port d'attache; elles doivent indiquer le rang de chaque salarié ainsi que la période de travail.
- 16,06 Les listes sont préparées sur la base d'un formulaire préparé à cette fin par l'employeur, après consultation avec le Syndicat.
- 16,07 Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par son ancienneté, ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si sur une même liste plusieurs salariés possèdent la même ancienneté, l'ordre alphabétique prévaut, et ce, par rotation annuelle entre les salariés touchés.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être modifié que si des modifications sont apportées à la liste résultant de l'application de l'article 17.

- 16,08 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au présent article; il transmet au Syndicat ces listes révisées et les affiche au siège social et au poste d'accueil de Matapédia, le 1^{er} mai de chaque année. Il avise les salariés des lieux d'affichage par le biais des lettres de rappel à la mi-avril.
- 16,09 Un salarié peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom ou de son rang dans la liste, recourir à la procédure de règlements des griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.
- 16,10 L'employeur doit procéder au rappel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel de chaque classe d'emplois. Les périodes fixes sont du 1^{er} mai au 15 novembre, étant entendu que pour les derniers sur la liste de rappel, la période peut être plus courte, selon les besoins de la Corporation.

Pour les périodes précédant le 1^{er} mai et suivant 15 novembre, l'employeur procède au rappel selon la disponibilité des personnes, et selon leur rang sur la liste de rappel visée. L'employeur doit transmettre, par courrier recommandé, un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un salarié doit se rapporter.

Le salarié doit indiquer par écrit à son employeur dans un délai de dix (10) jours suivant la date de réception dudit avis par le bureau de poste de sa localité, qu'il accepte de se rapporter au travail à la date indiquée à l'avis de rappel.

L'employeur doit s'assurer d'utiliser les listes de rappel d'un salarié inscrit sur plus d'une liste de rappel.

- 16,11 Lorsque l'employeur décide de confier des travaux hors saison à ses salariés cycliques, il procède de la façon suivante :

a) les emplois disponibles sont offerts par affichage;

- b) le choix du personnel est effectué en tenant compte des compétences, des qualifications requises et de l'ancienneté. La liste des candidats retenus est transmise au Syndicat;
 - c) la rémunération versée est celle prévue à la convention collective;
 - d) le salarié peut acquérir son droit de rappel et la période ainsi travaillée s'accumule aux fins du calcul de la liste de rappel. De plus, le temps ainsi travaillé compte aux fins du calcul du service et de l'avancement d'échelon.
- 16,12 L'employeur peut, après entente avec le Syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un salarié sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'il possède les qualifications et exigences requises. Dans un tel cas, le nom du salarié demeure sur son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son service accumulé en vertu de son droit de rappel à la date d'effet de la modification.
- 16,13 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied pour manque de travail ou à du recrutement externe, il doit, selon les besoins du service et pourvu que le salarié possède les qualifications requises, procéder de la façon suivante :
- a) utiliser le salarié inscrit sur plus d'une liste de rappel de chaque classe d'emplois où il y est inscrit;
 - b) utiliser un salarié à d'autres fonctions tout en respectant les listes de rappel de l'emploi à combler.
- 16,14 Lorsque l'employeur doit procéder au remplacement d'un salarié cyclique temporairement absent, il procède de la façon suivante :
- a) il épuise la liste de rappel de la classe d'emplois;
 - b) il retient les services d'un salarié qui a fait l'objet d'une mise à pied au cours de sa période d'emploi ou qui n'a pas fait l'objet d'un rappel dans sa classe d'emplois, pourvu qu'il possède les qualifications requises de l'emploi à combler.
- 16,15 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les salariés, il doit le faire par classe d'emplois et par port d'attache dans la séquence suivante :
1. les salariés sur appel;
 2. les salariés occasionnels;
 3. les salariés cycliques dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste de rappel, pourvu que les salariés demeurant au travail soient qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées;
 4. les salariés réguliers dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste des salariés réguliers, pourvu que les salariés demeurant au travail soient qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

Avis de mise à pied

16,16 L'employeur doit donner au salarié un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied lorsque :

- a) le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de son engagement, si celui-ci est d'une durée déterminée; ou
- b) la durée de son engagement n'était pas déterminée.

La durée du préavis sera celle prévue à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 17 — SURPLUS DE PERSONNEL

17,01 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied parmi les salariés sur liste de rappel pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) cessation partielle des activités de l'employeur;
- b) manque de travail résultant d'un cas fortuit ou d'une force majeure;
- c) réorganisation administrative;
- d) diminution des services à rendre;

il procède selon la séquence prévue à l'alinéa 16,15 et doit en informer le Syndicat trente (30) jours à l'avance dans le cas de a), c) et d).

17,02 S'il s'agit d'un salarié occasionnel selon l'alinéa 3.25, l'employeur met fin à son engagement à la date de réduction de personnel envisagée.

Le salarié sur liste de rappel dont l'emploi est déclaré en surplus à la suite de la survenance de l'une des situations prévues à l'alinéa 17,01 est celui qui occupe le dernier rang; ce dernier déplace le salarié qui a le moins d'ancienneté dans une autre liste de rappel, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour exécuter le travail.

17,03 En application de l'article 17, tout salarié dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire de l'emploi où il est affecté conserve son taux de salaire.

17,04 L'affectation d'un salarié permet de combler un emploi vacant à l'intérieur de l'établissement par un salarié qui appartient à l'établissement.

Dans ce cas, le salarié conserve son statut et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel, pourvu qu'il soit évalué positivement.

ARTICLE 18 — AFFECTATION TEMPORAIRE

- 18,01 L'employeur peut exiger qu'un salarié exerce des tâches autres que celles qu'il exerce de façon principale ou habituelle, à la condition qu'il soit capable de les exécuter et pourvu que cette affectation temporaire n'excède pas trente (30) jours par année financière et que la liste de rappel soit épuisée.

ARTICLE 19 — SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 19,01 Le personnel administratif est assuré d'une semaine de trente-cinq (35) heures; le personnel ouvrier est assuré d'une semaine de trente-huit heures et trois quarts (38 h ^{3/4}); les gardiens de barrières et de fosses affectés aux barrières, assistants protection de la faune de la réserve de Dunière et gardiens de territoire au poste d'accueil Lacroix et le personnel sur rotation d'un horaire de vingt-quatre (24) heures sont assurés d'une semaine de quarante (40) heures.

Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures pour le personnel administratif, de sept heures et trois quarts (7 h ^{3/4}) pour le personnel ouvrier, de huit (8) heures pour les gardiens de barrières et de fosses affectés aux barrières, assistants de la faune de la réserve de Dunière et gardiens de territoire au poste d'accueil Lacroix et le personnel sur rotation d'un horaire de vingt-quatre (24) heures et de neuf (9) heures pour le personnel guide de la réserve Dunière lorsque affecté au plan américain durant la période de chasse prévue conformément à l'article 40,06.

- 19,02 Le salarié a droit à une période de repas d'une heure. Cette période est prise au milieu de sa période de travail. Malgré ce qui précède, pour le salarié qui n'a pas droit à plus de trente (30) minutes pour la prise du repas ou qui doit travailler pendant cette période, ce temps est considéré comme travaillé.
- 19,03 Le salarié a droit à chaque demi-journée à une période de repos de quinze (15) minutes.

Modification à la répartition des heures de travail

- 19,04 L'employeur peut modifier les répartitions des heures de travail prévues à l'alinéa 19,01 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :
- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins; ou
 - b) le travail doit s'accomplir au moyen de factions, rotatives ou non; ou
 - c) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables; ou
 - d) l'efficacité du service l'exige.

Lorsque l'employeur désire modifier le régime d'heures de travail prévu à l'alinéa 19,01, il avise le salarié et le Syndicat dix (10) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur du nouveau régime afin que les parties puissent se rencontrer et convenir d'une entente.

L'employeur dépose les horaires modifiés en présentant une copie à chacun des salariés visés et celle-ci ou celui-ci signe une attestation selon laquelle elle ou il est informé et accepte ou refuse l'horaire de l'année en cours.

Suite à la consultation prévue précédemment, l'employeur doit faire parvenir une copie de l'horaire modifié et de l'attestation de l'accord ou du refus des salariés concernés au Syndicat.

19,05 À défaut de rencontre ou d'entente à la suite de la rencontre prévue à l'alinéa 19,04, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties.

19,06 L'arbitre a le plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

19,07 Les salariés qui sont affectés à du travail saisonnier et qui doivent séjourner sur leur lieu de travail en raison de la nature de ce travail ou du caractère d'éloignement de l'établissement dans lequel ils œuvrent ou parce que les heures de travail ne peuvent être efficacement contrôlées fournissent une prestation quotidienne de travail convenue localement entre les parties en fonction des besoins du service à la clientèle. Le salarié requis de travailler plus de six (6) jours dans toute semaine reçoit, en plus de voir son traitement régulier maintenu, une rémunération additionnelle équivalente à 50 % de son traitement régulier quotidien pour la journée additionnelle ainsi travaillée. Cette rémunération additionnelle constitue du traitement. Il en est de même pour le salarié qui travaille sur cédule.

Le salarié est rémunéré selon un taux quotidien. L'article 39 ne s'applique pas aux salariés visés par l'alinéa 19,07.

19,08 Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article 19,04 et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article 19,01 doivent respecter les conditions suivantes :

- a) le salarié visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si son horaire normal de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si son horaire normal de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, le salarié a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsque intervient un congé à l'intérieur de ce cycle; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui du salarié qui n'est pas sur un cycle déterminé;
- b) l'employeur accorde au salarié le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les salariés;
- c) le salarié ne peut être soumis, pendant sa semaine normale de travail, à plus de deux (2) horaires différents ni à plus de deux (2) changements d'horaire de travail. De plus, le salarié a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail;
- d) le salarié travaillant dans un emploi qui comporte plusieurs quarts de travail doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son changement de quart.

Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents pendant sa semaine normale de travail.

L'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord de la période de repos à laquelle le salarié a droit entre la fin et la reprise du travail.

Lorsqu'il y a rotation entre salariés, celle-ci est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Pour le salarié qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, l'heure de début du quart détermine la journée de travail.

ARTICLE 20 — HEURES SUPPLÉMENTAIRES

20,01 Tout travail expressément autorisé au préalable par l'employeur et effectué par un salarié en plus de la journée, de la semaine régulière de travail mentionnée à l'alinéa 19,01 ou un jour férié est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier du salarié.

Malgré ce qui précède, un salarié peut refuser de faire des heures supplémentaires et, dans ce cas, l'alinéa 20,02 ne lui est pas applicable.

20,02 Le travail en heures supplémentaires est réparti équitablement entre les salariés par classe d'emplois.

20,03 Un salarié a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Le congé peut être utilisé en journées ou demi-journées.

20,04 Au terme de chaque année financière de l'employeur, les heures accumulées suivant les dispositions du présent alinéa et qui n'ont pas été prises sont payées aux salariés concernés dans les dix (10) jours.

20,05 Malgré les dispositions qui précèdent, le salarié qui, au cours de sa période de temps compensé, fait l'objet d'une hospitalisation voit sa période de temps compensé non utilisée reportée.

20,06 Les heures supplémentaires sont payées au salarié sur la paie qui suit la réclamation sous réserve de 20,03.

ARTICLE 21 — CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois

21,01 Le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emplois apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

Suite à l'établissement de l'équité salariale dans l'entreprise, l'employeur s'engage au maintien de l'équité salariale tel que le prévoit la Loi sur l'équité salariale.

Les travaux de maintien de l'équité salariale se feront par le comité de l'équité salariale qui a procédé à l'établissement du programme d'équité salariale dans l'entreprise. À cette fin, un salarié qui est membre du comité d'équité salariale peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour participer aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Il est alors réputé au travail.

Une modification à une classe d'emplois ou la création d'une nouvelle classe d'emplois doit, pour être valide, faire l'objet d'une entente avec le Syndicat. Toute modification à la classification des emplois de l'entreprise devra être soumise au comité d'équité salariale. Les projets de modifications ou de création doivent être accompagnés des motifs justifiant les modifications envisagées.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties et doit faire mention des points en litige ainsi que du règlement recherché par chacune des parties. L'arbitre a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

21,02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

a) Sauf lorsqu'il y a désignation, à titre provisoire ou remplacement temporaire, ou que lui sont temporairement confiées des attributions autres que celles de sa classe d'emplois en raison des nécessités du service, le besoin de formation, ou le transfert d'expertise, le salarié est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

Toutefois, la période pendant laquelle un salarié se voit confier temporairement des attributions autres que celles de sa classe d'emplois en raison des nécessités du service, le besoin de formation ou le transfert d'expertise, ne doit pas excéder six (6) mois par année financière à l'égard d'un même emploi.

b) Sauf lorsqu'il y a modifications exceptionnelles aux attributions, le salarié qui se voit confier, après sa période officielle de rappel pendant une même saison opérationnelle, les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois conformément à l'article 16 concernant le rappel des salariés, reçoit pour la durée d'une telle modification à ces attributions de sa classe d'emplois initiale, le taux de salaire correspondant à sa classe d'emplois à moins que le salaire de l'emploi qu'il occupe dans la période hors saison soit supérieur. Si le taux est supérieur, le salarié reçoit ce taux.

Détermination de l'échelon

21,03 L'échelon de salaire du salarié et de tout nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

21,04 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe B.

- 21,05 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe.
- 21,06 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois;

L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

- 21,07 Un (1) échelon additionnel est accordé lorsque le salarié a réussi des études d'un niveau supérieur au minimum requis pour sa classe d'emplois, à la condition que ces études soient d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps complet. Un tel avancement d'échelon accéléré n'est accordé qu'une fois dans la carrière du salarié.

Avancement d'échelon

- 21,08 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des salaires d'une classe d'emplois s'effectue sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à deux cents (200) jours dans la classe d'emplois ou à la fin de la troisième (3^e) saison qui suit l'avancement précédent dans l'échelle.
- 21,09 À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans la classe supérieure à laquelle il accède, est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1) an.

Toutefois, le salarié promu dont le salaire antérieur serait plus élevé que le salaire correspondant à l'échelon ainsi attribué dans sa nouvelle classe d'emplois conserve son ancien salaire et le dernier échelon de sa nouvelle classe lui est attribué.

- 21,10 Le salarié qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire au cours d'une période de deux (2) mois, correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.
- 21,11 L'arbitre qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le salaire du salarié et le salaire supérieur correspondant à la classe d'emplois pour laquelle le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief et que l'employeur décide de maintenir l'emploi ainsi réévalué, il doit s'entendre avec le Syndicat comme prévu à l'alinéa 21,01, deuxième paragraphe.

21,12 Révision des échelles de traitement

Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, le comité d'équité salariale procède à l'évaluation de la nouvelle classe d'emplois selon la méthodologie utilisée par les parties dans le cadre des travaux sur l'équité salariale et s'assure ainsi du maintien de l'équité salariale.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties et doit faire mention des points en litige ainsi que du règlement recherché par chacune des parties. La décision de l'arbitre portera sur la détermination du niveau pour les seuls facteurs d'évaluation où il y a mésentente.

L'arbitre a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

21,13 Intégration

Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster le classement de certains salariés, les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le Syndicat dans les trente (30) jours de la sanction de la modification par le comité.

Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, le taux de traitement ainsi que les attributions exercées au cours des douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur des modifications à la classification.

L'intégration requise est effectuée et le salarié est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'avis d'intégration. Cependant, le taux de traitement d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par la suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

La classe d'emplois, l'échelon et le taux de traitement peuvent faire l'objet d'un grief de la part du salarié conformément aux dispositions de l'article 32 de la convention collective.

Les effets pécuniaires découlant d'une intégration d'un salarié prennent effet à compter de la date d'approbation par le comité du plan de classification ou de ses modifications ou à la date de la sentence arbitrale tranchant les différends aux clauses 21,01, 21,11 et 21,12 du présent article.

ARTICLE 22 — ÉVALUATION

22,01 L'évaluation du rendement d'un salarié est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur doit faire l'objet d'une entente auprès du Syndicat.

22,02 L'évaluation du rendement du salarié cyclique s'effectue une fois par saison d'opération. Copie de l'évaluation est remise au salarié avant la fin de la période d'engagement.

Malgré ce qui précède, l'évaluation peut être remise dans un délai de trente (30) jours suivant la fin de la période d'engagement dans le cas de circonstances exceptionnelles. Dans une telle situation, l'employeur doit aviser le syndicat en précisant les motifs de sa décision.

22,03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur du salarié. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat.

Copie de l'évaluation est remise au salarié. Sur réception de cette copie, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son supérieur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

22,04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir, par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si, dans ce délai de trente (30) jours, le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

22,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 23 — VERSEMENT DE LA PAIE

23,01 La paie du salarié lui est versée tous les jeudis suivant la période de deux (2) semaines pour laquelle elle est due.

23,02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

- a) le nom du salarié;
- b) la période de paie concernée;
- c) le montant brut et le montant net de la paie;
- d) le détail des déductions effectuées;
- e) le nombre d'heures de travail effectuées en temps régulier et supplémentaire.

23,03 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir par période de paie plus de cinq dollars (5 \$) par cent dollars (100 \$) de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du salaire brut.

- 23,04 Lors du départ d'un salarié, l'employeur doit lui payer tout salaire ou autres avantages qu'il peut lui devoir en vertu de la convention; il doit lui verser ces sommes à la première paie qui suit son départ.

ARTICLE 24 — JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

- 24,01 Tout salarié bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, des jours fériés et payés énumérés à l'annexe D de la présente convention collective.
- 24,02 Tout salarié requis de travailler un jour férié reçoit, en plus de son salaire régulier, une rémunération au taux des heures supplémentaires, tel que prévu à l'alinéa 20,01 pour toutes les heures effectivement travaillées.
- 24,03 Pour bénéficier des jours fériés et payés énumérés à l'annexe D, le salarié concerné doit être présent à son travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant un tel congé, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par l'employeur.
- 24,04 Lorsqu'un jour férié survient au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié épuise sa réserve de congés de maladie, celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié, et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.
- 24,05 Le salarié qui a eu droit à son salaire, ou à une indemnité en tenant lieu, pendant au moins dix (10) jours au cours de la période du 1^{er} juin au 23 juin a droit à un congé compensatoire pour le jour de la Fête nationale. À défaut de lui accorder un tel congé, l'employeur doit lui verser une indemnité égale à son salaire pour une journée normale de travail.

Le salarié non visé par l'alinéa précédent se voit appliquer les modalités de l'article numéro 4 de la Loi sur la Fête nationale.

ARTICLE 25 — CONGÉS SOCIAUX

- 25,01 Le salarié sur liste de rappel a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes suivantes :
- a) son mariage ou de son union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou de son union civile;
 - b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition qu'il y assiste;
 - c) le décès de son conjoint, de ses fils ou fille : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : cinq (5) jours de congé dont trois (3) jours consécutifs sont sans perte de salaire, dont le jour des funérailles;

- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié : le jour des funérailles;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année civile;
- h) le décès de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours de congé dont quatre (4) jours consécutifs sont sans perte de salaire, dont le jour des funérailles;
- i) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;
- j) le mariage ou l'union civile de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans salaire le jour du mariage à condition d'y assister;

En application des sous-paragraphes c), d), e) et h) du présent article, une (1) journée de congé discontinuée est accordée à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre, mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auxquels le salarié a droit.

25,02 Si l'un des jours octroyés en vertu de l'alinéa 25,01 coïncide avec une journée régulière de travail du salarié visé, celui-ci ne subit aucune réduction de salaire; toutefois, dans le cas prévu au paragraphe h) de 25,01, le salarié n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du salaire.

25,03 Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : le jour du mariage ou de l'union civile sans réduction de salaire;
- b) le mariage ou l'union civile de ses enfants, père, mère sœur ou d'un enfant de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire;
- c) le décès de son conjoint, de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un père ou d'une sœur : une (1) journée d'absence sans réduction de salaire et quatre (4) jours sans salaire;
- d) le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire.

25,04 Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d) et f) de l'alinéa 25,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence du salarié.

25,05 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu du présent article ou de l'alinéa 30,34, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

Chaque salarié a le droit d'obtenir un permis d'absence sans perte de salaire pour une durée maximale d'une (1) journée à l'intérieur d'une même année financière.

ARTICLE 26 — VACANCES

26,01 Les salariés ont droit à l'indemnité suivante :

- a) les salariés possédant plus de cinq (5) ans d'ancienneté ont droit à une indemnité de huit pour cent (8 %), soit répartie sur chacune de leur paie, soit durant la saison, soit en un seul montant, selon leur volonté;
- b) les salariés possédant cinq (5) ans et moins d'ancienneté ont droit à une indemnité de six pour cent (6 %), soit répartie sur chacune de leur paie, soit durant la saison, soit en un seul montant selon leur volonté;
- c) les salariés possédant plus de quinze (15) ans de service ont droit à une indemnité de dix pour cent (10 %), soit répartie sur chacune de leur paie, soit durant la saison, soit en un seul montant, selon leur volonté.

Les indemnités prévues dans le présent alinéa sont calculées sur les gains bruts du salarié à chaque période de paie ou, à la demande du salarié, le pourcentage de vacances est converti en heures pour fins de compensation de temps à la fin de la période d'emploi. Le salarié devra faire savoir son choix à l'employeur au début de sa période d'emploi cyclique en utilisant le formulaire prévu à cette fin.

Lors de sa mise à pied, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé une indemnité équivalant aux jours de vacances à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés au cours de l'année de référence, mais non utilisés, déduction faite d'un solde maximum de quinze (15) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités définies à l'article 26,01 a), b) ou c).

L'année de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 27 — ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

27,01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement au salarié qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

27,02 **Indemnité de vacances**

Aux fins d'application des dispositions de l'article 26 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec salaire.

Crédits de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 28 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec salaire.

Service

Aux fins d'application de l'article 14, le salarié est réputé absent avec salaire pour la seule période où le salarié aurait effectivement travaillé.

- 27,03 Le salarié visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de salaire pour la période où sa présence est requise.

ARTICLE 28 — RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

- 28,01 Les régimes d'assurance-vie, maladie et salaire sont ceux prévus dans la convention collective entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique pour l'unité d'accréditation « Fonctionnaires ». Les décisions et activités prévues aux articles de cette convention collective et ses modifications, le cas échéant, sont toutes exécutoires et applicables dans le cadre de la présente convention collective.
- 28,02 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (L.R.Q., c. A29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez le salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.
- 28,03 Les salariés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :
- a) tout salarié dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après un (1) mois de service ou d'ancienneté, et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour ce salarié;
 - b) tout salarié dont la semaine régulière de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après trois (3) mois de service ou d'ancienneté et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un salarié à temps complet, le salarié payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Le salarié qui est rappelé pour travailler à temps complet ou à 75 % et plus du temps complet reçoit une prestation pour le temps qu'il aurait effectué lors de son rappel. Par contre, pour celui qui est rappelé pour travailler entre 25 % et 75 % du temps complet, la prestation est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

Les pourcentages ci-haut mentionnés sont établis sur une base hebdomadaire à partir des heures effectuées par le salarié qui le suit sur la liste de rappel;

- c) tout salarié dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

28,04 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement le salarié, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité d'accréditation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié, tout en maintenant son salaire. Lorsque le salarié doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales du salarié, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

28,05 À moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- a) dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet;
- b) dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle le salarié doit s'absenter de son travail pour subir des examens prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

- 28,06 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le salarié lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.
- 28,07 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurances prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et développement social Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régime d'assurance-vie

- 28,08 Le salarié bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).
- 28,09 Le montant mentionné à l'alinéa 28,08 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les salariés cycliques visés au paragraphe 28,03 b).

Régime de base d'assurance-maladie

- 28,10 La contribution de l'employeur prévue au présent article est celle prévue aux articles de la convention collective entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique pour l'unité d'accréditation « Fonctionnaires ».

La contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :

À compter du 1^{er} janvier 2020 : 20,00 \$ par mois.

Les montants applicables en \$ par mois sont ceux en vigueur dans la fonction publique prévu à la convention collective unité « Fonctionnaire » et seront modifiés lorsque les travaux de la lettre d'entente numéro 5 de l'actuelle convention collective 2020-2024 soient terminés;

- b) dans le cas d'un participant assuré seul :

À compter du 1^{er} janvier 2020 : 8,00 \$ par mois.

Les montants applicables en \$ par mois sont ceux en vigueur dans la fonction publique prévu à la convention collective unité « Fonctionnaire » et seront modifiés lorsque les travaux de la lettre d'entente numéro 5 de l'actuelle convention collective 2020-2024 soient terminés;

- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime de base.

28,11 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de l'article 28,10 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes optionnels prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne puisse être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur par le comité paritaire.

28,12 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de conjoint ou d'enfant à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, le salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance-maladie, et ce, aux conditions prévues au présent alinéa peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes optionnels complémentaires.

28,13 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement, il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du sous-paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement des prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Régime d'assurance salaire

28,14 Sous réserve des dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit : au salaire qu'il recevrait s'il était au travail, étant entendu que la banque de journées de maladie est réduite du nombre d'heures effectivement prévues à l'horaire du salarié.

Malgré ce qui précède, le salarié qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'alinéa 28,17 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- i) chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
 - ii) la période d'invalidité pendant laquelle le salarié peut bénéficier des dispositions du présent alinéa ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
 - iii) le salarié conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application des dispositions de l'alinéa 28,18, n'ont pas été utilisés.
- b) À compter de l'expiration de la période prévue au sous-paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de salaire et, le cas échéant, de son montant forfaitaire en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}$ %) de son salaire.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance salaire au salarié à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

- c) À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

28,15 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'alinéa 28,04, un salarié peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance salaire pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, le salarié reçoit son salaire pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus aux sous-paragraphe a), b) ou c) qui précèdent, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des sous-paragraphe b) et c) de l'alinéa 28,14.

Le salarié rappelé pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel de bureau et moins de trente-huit heures trois quarts (38 h ^{3/4}) pour le personnel ouvrier reçoit la première année en paiement d'assurance salaire soixante-six et deux tiers (66 ^{2/3}) du nombre d'heures faites par le salarié qui le suit sur la liste de rappel et la deuxième année un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée. Le salarié bénéficie d'une prestation tant et aussi longtemps que le salarié qui le suit sur la liste de rappel est au travail.

Pour le salarié qui travaille moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel de bureau et moins de trente-huit heures trois quarts (38 h ^{3/4}) pour le personnel ouvrier, le délai de carence est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail et est fonction du nombre d'heures prévues à l'horaire hebdomadaire du salarié qui le suit sur la liste de rappel.

Le taux de salaire et, le cas échéant, le montant forfaitaire du salarié aux fins du calcul des montants prévus aux sous-paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus à l'article 35 (Salaire et rémunération) à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu à l'alinéa 19,07 de la présente convention pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de salaire est réajusté conformément aux dispositions de l'article 35 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'alinéa 21,08 sont respectées.

Pour le salarié occupant un emploi à temps partiel ou visé au paragraphe 28,03 b), la prestation visée aux sous-paragraphes b) et c) de l'alinéa 28,14 est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

28,16 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention collective, le salarié bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance salaire est réputé absent sans salaire, même si l'employeur assume le paiement des prestations.

Le salarié absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes b) et c) de l'alinéa 28,14, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mai et le 1^{er} juin de l'année suivante, est réputé absent avec salaire aux fins d'application des dispositions de l'alinéa 26,01 de la présente convention collective.

Toutefois, le salarié absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes b) et c) de l'alinéa 28,14 est réputé sans salaire pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la présente convention collective, le salarié bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance salaire visé à la présente section est réputé absent sans salaire même si l'employeur assume le paiement des prestations.

Aux fins des deuxième (2^e) et troisième (3^e) paragraphes du présent alinéa, les périodes au cours desquelles le salarié à temps partiel reçoit des prestations d'assurance salaire sont considérées des absences avec salaire jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière; les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans salaire.

28,17 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe 28,14 a) signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son taux de salaire et celui des prestations versées par un des organismes prévus au paragraphe précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance salaire à verser au salarié bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des sous-paragraphes a), b) et c) de l'alinéa 28,14. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec et au Régime d'assurance emploi; de plus, les prestations prévues au sous-paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier paragraphe doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 28,14 ne s'applique qu'à compter du moment où le salarié est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, le salarié rembourse à l'employeur, dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'alinéa 28,14 qui aurait dû être déduite en application du premier paragraphe de 28,17.

Malgré le paragraphe qui précède, le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

Le salarié bénéficiaire d'une prestation visée au premier paragraphe du présent alinéa doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, le salarié doit signer les formulaires requis.

- 28,18 Les jours de maladie au crédit d'un salarié à l'expiration de la convention collective entrée en vigueur le 5 juin 1990 demeurent à son crédit et, sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

L'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à l'horaire de travail du salarié à temps partiel, les jours de maladie déjà à la réserve du salarié étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

- 28,19 Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphe b) et c) de l'alinéa 28,14 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison du cinquième du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

- 28,20 Le versement des montants payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par l'employeur, mais subordonné à la présentation par le salarié des pièces justificatives.

- 28,21 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

- 28,22 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, le salarié doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui du salarié doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3^e) médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux du salarié de façon confidentielle.

- 28,23 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié est médicalement inapte à exercer les attributions de sa classe d'emplois, il en informe le Syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, un accord entre les parties doit intervenir sur le choix du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du salarié. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

Si le salarié est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance salaire, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et, dans ce cas, le salarié peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

- 28,24 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

- 28,25 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

- 28,26 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel il a eu droit à son salaire pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite au salarié un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, le salarié perd son droit au crédit pour ce mois.

Le crédit de maladie octroyé au salarié à temps partiel et au salarié cyclique qui est rappelé pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel de bureau et moins de quarante (40) heures pour le personnel ouvrier est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail de ce mois prévues à l'horaire du salarié à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si le salarié a eu droit à son salaire pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

Mode d'application

Exemple : mois de mars = 22 jours

Nombre d'heures total dans le mois : 22 jours x 8 heures = 176 heures

Nombre d'heures travaillées dans le mois : 100 heures

Calcul : $100/176 = 0,59$

Crédit de fraction pour le mois ($0,59 \times 8$ heures = 4,72 heures, ce qui correspond à 4 heures 43 minutes).

Le salarié cyclique nommé à titre temporaire conserve ses congés de maladie accumulés.

- 28,27 Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limites les jours non utilisés.

- 28,28 L'employeur fournit à chaque salarié un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 décembre de chaque année.
- 28,29 Le salarié qui est absent sans salaire, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'alinéa 28,14, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Remboursement de crédits de congés de maladie

- 28,30 L'employeur paie au salarié (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année de service ou d'ancienneté au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de salarié et payée sur la base de son salaire au moment de son départ. La gratification en espèces payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut à la date du départ.

L'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent alinéa peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 32 de la présente convention collective.

Congé de préretraite

- 28,31 Le salarié qui opte pour une retraite totale et définitive peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après, ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :
- a) une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son salaire à cette date; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut;
 - b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie ;
 - c) sous réserve de l'acceptation de l'employeur, un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait qu'un salarié, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Il est entendu que le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devient sa semaine de travail et il ne peut être modifié.

Dans un tel cas, le salarié doit avoir à son crédit le nombre de jours de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance salaire pendant les jours de travail du salarié, à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au sous-paragraphe a).

Le salarié en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire pour les jours de travail prévus à son horaire régulier de travail.

Le salarié en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa réserve le nombre de jours de congés nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

Le salarié peut bénéficier du congé prévu à l'article 28,31 s'il ne détient aucun crédit de jours de maladie. Il est entendu que les jours manquants pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés de ce congé sont à la solde du salarié.

Le salarié doit, pour bénéficier du congé prévu à 28,31, prendre ce congé au cours de l'année financière du moment de la signature de l'entente. Le salarié est à ce moment reconnu comme salarié à temps partiel comme le prévoient les dispositions des articles 3,23 et 4,04 de la présente convention collective.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, le salarié n'accumule pas de crédits de congés de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées à l'alinéa 28,14.

Disposition particulière

28,32 Le salarié qui en fait la demande sur le formulaire prévu à cette fin et qui a obtenu l'autorisation de l'employeur peut utiliser sa réserve de congés de maladie pour des raisons personnelles autres que maladie. Une telle demande ne peut excéder 3 jours consécutifs.

Salariés cycliques

28,33 Les dispositions du présent article ne s'appliquent, en regard des salariés cycliques, que pour les périodes effectivement travaillées, à l'exception de l'alinéa 28,09 qui s'applique tant qu'il conserve son droit de rappel.

Aux fins des deuxième (2^e) et troisième (3^e) paragraphes de l'alinéa 28,16, les périodes au cours desquelles le salarié cyclique reçoit des prestations d'assurance salaire sont considérées des absences avec salaire jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire entre la date de son rappel et celle de sa mise à pied. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans salaire.

ARTICLE 29 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

29,01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés.

En particulier, les parties conviennent, dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, de former un comité de santé et sécurité du travail et de s'entendre pour le temps alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions.

29,02 Aux fins de l'entente relative aux comités de santé et de sécurité du travail et au temps de libération alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions :

a) Le salarié membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou qu'il effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

Le salarié visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

b) Le représentant à la prévention peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service de travail, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 2, 6 et 7 de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou s'il est avisé d'un accident décrit à l'article 62.

Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues au paragraphe a) du présent article ou lorsque la présence du représentant à la prévention est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6 et 7 de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il est réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation pour chaque heure travaillée une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux de salaire.

29,03 Le salarié visé à la clause 29,02 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 32 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le cas échéant, le délai prévu à la clause 32,05 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre les mesures appropriées si le salarié a exercé une des fonctions mentionnées à la clause 29,02 de façon abusive ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Costumes et uniformes

- 29,04 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial et équipement de sécurité exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 29,05 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété, et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 29,06 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés sur les lieux et pour les fins du travail.

ARTICLE 30 — DROITS PARENTAUX

- 30,01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de l'article 30 ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 30,02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues à l'article 30 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus à l'article 30, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues à l'article 30 ne sont versées que si la personne salariée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

- 30,03 Le salaire et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
- 30,04 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui peuvent être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou par Emploi et développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.
- 30,05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

- 30,06 Toute indemnité ou prestation visée à l'article 30 dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 30,07 S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans salaire ou partiel sans salaire.

Congé de maternité

- 30,08 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des alinéas 30,40 et 30,41, doivent être consécutives. La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 30,40 et 30,41, doivent être consécutives.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.

- 30,09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

- 30,10 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux alinéas 30,15 et 30,18, ou 30,19 selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'alinéa 28,04 bénéficiaire, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues à l'article 30.

- 30,11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'alinéa 30,08. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 30,12 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité. Si son état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige, la durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire. Elle bénéficie des avantages prévus à l'alinéa 30,43 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus à l'alinéa 30,44 pendant les semaines subséquentes.

- 30,13 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux alinéas 30,08 et 30,12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 28, pourvu qu'elle y ait normalement droit.

Avis de départ

- 30,14 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 30,15 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa 30,20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

- 30,16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet, que le salaire gagné est un salaire habituel. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par le paragraphe précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

- 30,17 Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et salaire ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour la salariée admissible au Régime d'assurance emploi.

- 30,18 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa 30,20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine (20^e) du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que la salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Si une modification est apportée au moment de la prestation versée par le Régime d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe du présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Les alinéas 30,16 et 30,17 s'appliquent à la salariée visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au régime d'assurance emploi

30,19 La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'alinéa 30,20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établis par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire.

Dispositions particulières

30,20 Dans les cas visés aux alinéas 30,15, 30,18 et 30,19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations, ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel.

- c) le service s'entend du temps travaillé, y compris les absences autorisées notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un salaire. Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs.

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des paragraphes 30,15, 30,18 et 30,19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur;

- d) aux fins de l'article 30, on entend par salaire, le salaire de la personne salariée tel qu'il est prévu à l'article 35 incluant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu à l'alinéa 20,01 pour une semaine régulièrement majorée à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires;

Ce salaire est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 21 sont respectées.

Le salaire hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la salariée à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire, le salaire retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée à temps partiel en congé spécial prévu à l'alinéa 30,22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux des échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire est fait à partir du salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le salaire hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

- 30,21 La salariée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la salariée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

- 30,22 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel.

La salariée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au paragraphe précédent, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnisation à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la CNESST ne soit rendue.

Autres congés parentaux

30,23 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la salariée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance salaire; toutefois, dans le cas du sous-paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, la salariée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec salaire d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en journées ou demi-journées. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Autres congés spéciaux

- 30,24 La personne salariée a droit à un congé sans réduction de son salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent congé avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le salarié à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

Congé de paternité

- 30,25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des alinéas 30,40 et 30,41, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celui-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, le salarié peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 26.

Dans le cas du salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début des versements de telles prestations.

- 30,26 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus à l'alinéa 30,44.

Indemnité prévue pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

- 30,27 Pendant le congé de paternité prévu à l'alinéa 30,25, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les alinéas 30,15 à 30,18 s'appliquent au salarié visé par le présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnité prévue pour le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

- 30,28 Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 30,25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

- 30,29 Les paragraphes a), b) et d) de l'alinéa 30,20 s'appliquent dans les cas visés à l'alinéa 30,25, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint

- 30,30 La personne salariée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible, un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.
- 30,31 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé sans salaire pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 30,40 et 30,41, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date du retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque la personne salariée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

- 30,32 La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu

à l'alinéa 30,31 si elle fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus à l'alinéa 30,44.

Indemnité prévue pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance emploi

30,33 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 30,31, la personne salariée ne reçoit aucune indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Pendant le congé pour adoption, le salaire hebdomadaire versé au salarié à temps partiel est déterminé conformément au sous-paragraphe d) de l'alinéa 30,20.

Les deuxième et troisième paragraphes de l'alinéa 30,15 ou 30,18, selon le cas, et l'alinéa 30,16 s'appliquent à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi

30,34 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 30,31, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

30,35 Les sous paragraphes a), b) et d) de l'alinéa 30,20 s'appliquent dans les cas visés aux alinéas 30,33 et 30,34, en faisant les adaptations nécessaires.

30,36 La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins à quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'adoption de l'enfant.

Congé sans salaire en vue d'une adoption

30,37 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption d'un enfant autre qu'un enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans salaire est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

Le congé sans salaire prévu au présent alinéa prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et le congé prévu à l'alinéa 30,31 s'applique alors.

Congé sans salaire

30,38 La personne salariée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans salaire, à l'un des congés prévus au présent alinéa. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

a) Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée, en prolongation du congé de maternité prévu à l'alinéa 30,08 sous réserve de l'alinéa 30,21.

Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de paternité prévu à l'alinéa 30,25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'alinéa 30,31. La durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'alinéa 30,21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque la personne salariée se prévaut d'un congé partiel sans salaire en vertu du présent alinéa, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix du salarié relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

La personne salariée en congé sans salaire ou en congé partiel sans salaire a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à son employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

1. modifier son congé sans salaire en un congé partiel sans salaire ou l'inverse selon le cas;
2. modifier son congé partiel sans salaire en cours.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans salaire. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans salaire ou de son congé partiel sans salaire peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire.

Lorsque le ou la conjointe de la personne salariée n'est pas une personne salariée d'un employeur visé par le sous-paragraphe c) de l'alinéa 30,20, la personne peut se prévaloir d'un des congés prévus au présent article au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans salaire s'applique au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire excédant cinquante-deux (52) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

- 30,39 Sans restreindre la portée de l'alinéa 25,05 et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, pour des raisons de santé ou de sécurité ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans salaire.

Dans tous les cas, la personne salariée doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

- 30,40 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption en vertu du paragraphe 30,31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

30,41 Sur demande présentée à l'employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption en vertu du paragraphe 30,31 ou la personne salariée en congé sans salaire à temps complet en vertu de l'article 30,38, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé lorsque survient un accident, lorsque survient une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79,1 de la Loi sur les normes du travail, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon le paragraphe 25,05.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

Durant la suspension de son congé, la personne salariée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus au paragraphe 30,43.

30,42 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 30,40 ou 30,41, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa 30,02.

Avantages

30,43 Durant le congé de maternité visé par le paragraphe 30,08, les congés spéciaux prévus aux paragraphes 30,22 et 30,23, le congé de paternité prévu à l'alinéa 30,24 et le congé pour adoption prévu au paragraphe 30,30 ou 30,31, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

30,44 Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption prévue à l'alinéa 30,37, la personne salariée accumule son expérience et continue de participer au Régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans salaire prévu au paragraphe 30,38, la personne salariée continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

La personne salariée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 28 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

- 30,45 L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 30,38 ou d'être sujette à l'application du paragraphe 30,13.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 30,46 La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 30,25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 30,31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 30,38. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 30,47 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'alinéa 30,38 ou du congé sans salaire en vue d'une adoption prévue au paragraphe 30,37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle est considérée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou à son congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- 30,48 Au retour d'un congé de maternité spécial visé aux articles 30,22 ou 30,23, du congé de paternité prévu à l'article 30,25, du congé pour adoption prévu à l'article 30,31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 30,37 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée réintègre son emploi ou est affectée à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Aux fins de l'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

Congés pour responsabilités parentales

- 30,49 Un congé sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne salariée.

La personne salariée doit informer le plus rapidement possible l'employeur de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

- 30,50 Sans restreindre la portée de l'alinéa 25,05, la personne salariée peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

ARTICLE 31 — MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

- 31,01 Le salarié a droit de consulter son dossier personnel. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier au Siège social.

Sur demande, le salarié peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier.

Avertissement

- 31,02 L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention d'un salarié sur ses obligations.

Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par le salarié, si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit, et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant, s'il n'a pas été suivi d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement, attribué pour une même faute, dans les trente (30) mois de calendrier ou les deux cent soixante (260) jours travaillés suivants, selon la plus brève de ces deux échéances.

Mesures disciplinaires

31,03 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement soient soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

31,04 Il est interdit à l'employeur de congédier ou de suspendre une salariée pour la raison qu'elle est enceinte.

La salariée qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif peut recourir à la procédure de règlement de griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

31,05 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée, en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

31,06 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) En maintenant la décision de l'employeur; ou
- b) En convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
- c) En réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- d) En réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de salaire.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus du salarié résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

31,07 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable, si elle n'a pas été suivie d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement attribué pour une même faute, dans les trente (30) mois de calendrier ou les deux cent soixante (260) jours travaillés suivants selon la plus brève de ces deux échéances. De plus, une telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

31,08 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié.

L'employeur verse au dossier du salarié copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.

31,09 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé quarante-huit (48) heures à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical.

ARTICLE 32 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

32,01 L'employeur et le Syndicat conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés dans les plus brefs délais possible.

32,02 Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief ou une mécontente peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.

32,03 Un salarié qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante :

32,04 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) pour le salarié : Le grief doit être soumis par écrit à l'employeur ou son représentant, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu, ou de la connaissance de l'événement sans toutefois aller au-delà d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours ou est mis à la poste à l'attention de l'employeur à l'intérieur de ce même délai et en transmet une copie au comité de griefs du Syndicat.

Le formulaire de grief doit être signé par le salarié et il doit contenir un exposé sommaire des faits, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et la décision recherchée.

b) pour le Syndicat : si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, le représentant des griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief, en indiquant le nom des salariés concernés par le grief, la décision recherchée et en transmet une copie au comité de griefs du Syndicat.

S'il s'agit d'un grief qui affecte le Syndicat comme tel, ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, le Syndicat, par un représentant spécialement désigné à cette fin, peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre un tel grief par écrit directement au représentant de l'employeur ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur, à l'intérieur de ce même délai.

32,05 L'employeur, suite à la réception du grief, rend sa décision au salarié ou, selon le cas échéant, au Syndicat, avec copie au représentant des griefs, dans les quinze (15) jours qui suivent le dépôt du grief.

32,06 L'employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer, sur demande, afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

32,07 Les délais prévus au présent article, à l'article 33 ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs et d'arbitrage sont calculés en jours calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le Syndicat ou leurs représentants.

Les jours fériés, samedis et dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, une journée non prévue à l'horaire du salarié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour le salarié qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour une absence prévue à la convention collective, est prorogé pour la durée de son absence.

32,08 L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical qui participent à une rencontre prévue au présent article.

32,09 Le délai relatif à la prescription pour la représentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la remise au salarié de la présente convention collective ou de ses modifications, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

32,10 Toute entente qui peut intervenir entre le Syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le Syndicat et les salariés en cause.

ARTICLE 33 — PROCÉDURE D'ARBITRAGE

33,01 Si la décision de l'employeur prévue à la clause 32,05 n'est pas satisfaisante pour le salarié ou le Syndicat ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le grief peut être soumis, avec l'accord des parties, au service de médiation préarbitrale du TAT. À partir de ce moment, les parties conviennent de proroger les délais prévus au présent article pour un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours. À tout moment au cours de cette médiation, l'une des parties peut se retirer de la médiation. À la suite du retrait de l'une des parties, le grief est soumis au tribunal d'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou du délai imparti pour rendre une telle décision si celle-ci n'a pas été rendue par l'employeur.

33,02 L'arbitre est choisi conjointement par les parties, dans la liste des membres de la Conférence des arbitres du Québec. Les parties disposent de quinze (15) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre. La partie qui a soumis le grief à l'arbitrage avise l'arbitre qu'il est saisi du grief. À défaut d'entente, la partie qui a soumis le grief demande au ministre du Travail de désigner un arbitre. L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable.

33,03 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé toutes les phases ou procédures prévues à l'article 32.

33,04 Toute vacance au tribunal est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

- 33,05 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs. L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- 33,06 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une partie pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.
- 33,07 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 32,07, il est entendu qu'aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 33,08 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée; elle lie les parties et le salarié et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 33,09 Chaque partie acquitte les dépenses et salaires de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lors de l'audition du grief en arbitrage, l'employeur libère le plaignant sans perte de traitement pour toute la durée de l'audition.
- Dans le cas d'un grief prévu à la clause 32,04 à l'alinéa b), la présente disposition ne s'applique qu'à un seul plaignant.
- 33,10 Les griefs sont entendus selon l'ordre chronologique des avis d'arbitrage. Cependant, les griefs de congédiement, de suspension, de violence, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique et les griefs du Syndicat doivent être référés à l'arbitrage prioritairement, à moins d'entente entre les parties.
- 33,11 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.
- Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant.

ARTICLE 34 — CESSION ET SOUS-TRAITANCE

Cession

- 34,01 Sauf le cas de vente en justice, l'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'établissement mentionné à l'alinéa 3,09 de la présente convention collective n'aura pas pour effet d'en invalider les dispositions et le nouvel employeur sera lié par la présente convention collective comme s'il y était nommé.

Dans le cas où il n'y aurait qu'une partie de l'établissement mentionné à la clause 3,09 qui est visée et afin d'identifier les salariés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté accumulée. À défaut, les salariés sont identifiés selon l'ordre inverse de leur ancienneté.

Sous-traitance

- 34,02 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation, ainsi que les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.
- 34,03 Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, il avise le Syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance afin de lui permettre de formuler ses recommandations quant à l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.
- 34,04 Aucun sous-contrat ne peut être donné à moins d'entente entre les parties.

ARTICLE 35 — SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

- 35,01 Les taux et échelles de salaire en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe B.

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020

- 35,02 Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2019 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2020 d'un pourcentage égal à 2 %.

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021

- 35,03 Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2020 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2021 d'un pourcentage égal à 2 %.

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022

- 35,04 Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2021 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2022 d'un pourcentage égal à 2 %.

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

- 35,05 Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2022 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2023 d'un pourcentage égal à 2 %.

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024

- 35,06 Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2023 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2024 d'un pourcentage égal à 2 %.

Salariés hors échelle

- 35,07 Le salarié dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de salaire, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emplois.
- 35,08 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa 35,08 a pour effet de situer au 1^{er} janvier un salarié qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente à un taux de salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 35,09 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas, 35,07 et 35,08 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre.
- 35,10 Dans les cas prévus à l'alinéa 35,09, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 36 — ABSENCES SANS SALAIRE

- 36,01 Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas une saison opérationnelle.

Si un salarié désire bénéficier d'une absence sans salaire pour raison autre qu'un retour aux études, il doit en faire la demande. Cependant, un tel congé ne peut être utilisé pour travailler chez un compétiteur.

Toute demande doit être faite par écrit par le salarié. Ce permis d'absence doit être constaté par un écrit signé de l'employeur.

Tout refus à la demande écrite doit être signifié par écrit au salarié au plus tard dans les dix (10) jours de la demande.

- 36,02 Au cours d'une absence sans salaire, le salarié peut continuer à participer au régime de base d'assurance maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse ses primes.

Le salarié qui a obtenu un congé sans salaire doit, au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec son employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

Le salarié qui ne s'est pas présenté au travail à la date convenue entre les parties est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, sauf dans le cas où le salarié peut justifier qu'il lui était impossible de se présenter au travail à la date convenue.

À son retour au travail, le salarié se voit attribuer les tâches correspondant à sa classe d'emplois.

Le salarié peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans salaire de moins de douze (12) mois à la suite d'une absence pour invalidité, dans lequel cas le congé doit être pris en jours ouvrables consécutifs.

36,03 Le salarié a droit à une absence sans salaire à temps complet pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

36,04 Pour obtenir un congé sans salaire, le salarié doit en faire la demande, par écrit, à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée.

36,05 **Congé de compassion**

Le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant au plus quinze (15) semaines au cours d'une saison opérationnelle lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

Si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a le droit de prolonger son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Si la personne visée par la présente clause décède pendant le congé sans traitement du salarié, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 25.

ARTICLE 37 — COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

37,01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire de relations professionnelles composé d'au plus quatre membres, dont deux personnes désignées par l'employeur et deux personnes désignées par le Syndicat.

Chaque partie détermine son porte-parole et l'employeur fournit un salarié qui agira à titre de secrétaire.

Chaque partie peut s'adjoindre, s'il y a lieu, une personne-ressource.

- 37,02 Le salarié qui fait partie de ce comité a droit de s'absenter de son travail, et ce, sans perte de salaire, pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé nécessaire à la bonne marche de ce dernier.
- 37,03 Les buts du comité sont de :
- a) favoriser de saines relations patronales/syndicales, étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
 - b) convenir d'ententes particulières portant sur des sujets spécifiques, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective;
 - c) discuter et mettre en place toutes les mesures nécessaires prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et ce, tel qu'entendu à l'article 27 de la présente convention collective;
 - d) discuter de tout autre sujet jugé nécessaire par les membres du comité.
- 37,04 Le comité se réunit à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et adopte les règles de procédure jugées utiles à son bon fonctionnement.
- 37,05 Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu est rédigé par le secrétaire du comité et est transmis à chacun des membres dudit comité.

ARTICLE 38 — LANGUE DE TRAVAIL

- 38,01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 38,02 Le salarié doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.
- 38,03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des salariés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.
- 38,04 L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

ARTICLE 39 — PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

Prime de soir

- 39,01 Le salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

Le salarié dont moins de la moitié de son horaire régulier est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Pour la durée de la convention collective, la prime de soir est comme suit:

- du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, le taux de la nouvelle prime de soir sera celui en vigueur en 2019 majoré de l'IPC de l'année 2019 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 le taux de la nouvelle prime de soir sera celui en vigueur en 2020 majoré de l'IPC de l'année 2020 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, le taux de la nouvelle prime de soir sera celui en vigueur en 2021 majoré de l'IPC de l'année 2021 jusqu'à un maximum de 1,5%.
- du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, le taux de la nouvelle prime de soir sera celui en vigueur en 2022 majoré de l'IPC de l'année 2022 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, le taux de la nouvelle prime de soir sera celui en vigueur en 2023 majoré de l'IPC de l'année 2023 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Prime de nuit

39,02 Le salarié dont la moitié ou plus de l'horaire régulier est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

Le salarié dont moins de la moitié de l'horaire régulier est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

Pour la durée de la convention collective, la prime de nuit est comme suit:

- du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020, le taux de la nouvelle prime de nuit sera celui en vigueur en 2019 majoré de l'IPC de l'année 2019 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, le taux de la nouvelle prime de nuit sera celui en vigueur en 2020 majoré de l'IPC de l'année 2020 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, le taux de la nouvelle prime de nuit sera celui en vigueur en 2021 majoré de l'IPC de l'année 2021 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, le taux de la nouvelle prime de nuit sera celui en vigueur en 2022 majoré de l'IPC de l'année 2022 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, le taux de la nouvelle prime de nuit sera celui en vigueur en 2023 majoré de l'IPC de l'année 2023 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Prime de fin de semaine

39,03 Un salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement les fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de :

Pour la durée de la convention collective, la prime de fin de semaine est comme suit:

- du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, le taux de la nouvelle prime de fin de semaine sera celui en vigueur en 2019 majoré de l'IPC de l'année 2019 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, le taux de la nouvelle prime de fin de semaine sera celui en vigueur en 2020 majoré de l'IPC de l'année 2020 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, le taux de la nouvelle prime de fin de semaine sera celui en vigueur en 2021 majoré de l'IPC de l'année 2021 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, le taux de la nouvelle prime de fin de semaine sera celui en vigueur en 2022 majoré de l'IPC de l'année 2022 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, le taux de la nouvelle prime de fin de semaine sera celui en vigueur en 2023 majoré de l'IPC de l'année 2023 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Aux fins d'application du présent alinéa, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

ARTICLE 40 — ALLOCATIONS SPÉCIALES

40,01 Les parties conviennent de reconduire l'entente concernant le versement d'une allocation pour outils pour les guides prévue à la lettre d'entente numéro 3.

40,02 Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité en dehors de ses journées régulières de travail reçoit une rémunération de trois (3) heures à temps simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

40,03 Si un groupe de salariés autre que les guides à qui un costume de travail est déjà entièrement payé par l'employeur fait la demande d'obtenir un costume de travail, l'employeur s'engage à payer la moitié du coût dudit costume choisi par les parties.

40,04 Les allocations prévues au présent article de même que les autres primes prévues à la présente convention collective de travail remplacent tous les régimes existants, y compris les ajustements régionaux.

Allocation pour les véhicules des guides

40,05 Le salarié appartenant à la classe d'emplois de guide qui, à la demande expresse de l'employeur, est requis d'utiliser son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions, reçoit une allocation, selon le port d'attache :

Port d'attache Glen Emma

Saison	Allocation
2019	22,50 \$/jour

Pour la durée de cette convention collective, l'allocation sera comme suit :

- du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2019 majoré de l'IPC de l'année 2019 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2020 majoré de l'IPC de l'année 2020 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2021 majoré de l'IPC de l'année 2021 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2022 majoré de l'IPC de l'année 2022 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2023 majoré de l'IPC de l'année 2023 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Port d'attache Rivière Causapscal

Saison	Allocation
2019	29,55 \$/jour

Pour la durée de cette convention collective, l'allocation sera comme suit :

- du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2019 majoré de l'IPC de l'année 2019 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2020 majoré de l'IPC de l'année 2020 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2021 majoré de l'IPC de l'année 2021 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2022 majoré de l'IPC de l'année 2022 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2023 majoré de l'IPC de l'année 2023 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Ces allocations sont révisées à chaque signature de nouvelle convention collective.

40,06 Les salariés requis par l'employeur qui travaillent sur la réserve faunique de Dunière et qui doivent se rendre jusqu'à l'accueil Lacroix avec leur moyen de transport personnel reçoivent un montant forfaitaire de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) par saison pour des raisons de contraintes excessives de transport. Aux fins du présent article, une saison correspond à la période de chasse à l'original telle que définie par le Règlement du ministère sur les réserves fauniques.

Les salariés qui ne sont pas requis de travailler sur la réserve faunique de Dunière durant toute la saison tel que défini au paragraphe précédent recevront la partie du montant forfaitaire au prorata des jours où ils se seront rendus travailler à l'accueil Lacroix avec leur moyen de transport personnel.

Pour la durée de cette convention collective, l'allocation sera comme suit :

- du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2019 majoré de l'IPC de l'année 2019 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2020 majoré de l'IPC de l'année 2020 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2021 majoré de l'IPC de l'année 2021 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2022 majoré de l'IPC de l'année 2022 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2023 majoré de l'IPC de l'année 2023 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Ces allocations sont révisées à chaque signature de nouvelle convention collective.

ARTICLE 41 — FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

41,01 L'employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.

- 41,02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un salarié.
- 41,03 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais sur présentation d'une attestation indiquant qu'il a suivi assidûment ces cours.
- 41,04 Après consultation du comité prévu à l'article 37, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les salariés.
- 41,05 L'employeur s'engage à favoriser la formation et le perfectionnement pendant les heures régulières de travail.

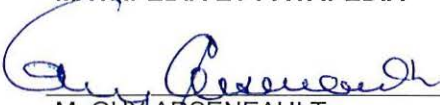
ARTICLE 42 — ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE


- 42,01 La présente convention collective entre en vigueur à sa signature et se termine le 31 décembre 2024.
- 42,02 Les dispositions prévues à l'article 19,01 pour les guides de chasse de la réserve Dunière lorsque affectés au plan américain sont applicables rétroactivement à la saison 2019.
- 42,03 Les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À CAUSAPSCAL, CE 6^e JOUR DU MOIS DE Novembre 2019.

CORPORATION DE GESTION DES RIVIÈRES
MATAPÉDIA ET PATAPÉDIA


M. GUY ARSENEAULT
PRÉSIDENT


M. JACQUES PARENT
1^{er} VICE-PRÉSIDENT

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.


M. CHRISTIAN DAIGLE
PRÉSIDENT GÉNÉRAL



M. CARL OUELLET
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



MME MICHELLE LÉVESQUE
DIRECTRICE GÉNÉRALE



MME NANCY GIGNAC
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES ET
FINANCIÈRES



MME PATRICIA DUBÉ
DÉLÉGUÉE SYNDICALE



MME FRANCE GIRARD
DÉLÉGUÉE SYNDICALE



M. CLAUDE GALLANT
DÉLÉGUÉ SYNDICAL



M. SÉBASTIEN LECOURS
CONSEILLER À LA NÉGOCIATION

ANNEXE A

AGENT-E DE SOUTIEN ADMINISTRATIF (221-10)

ATTRIBUTIONS

L'agente ou l'agent de soutien administratif exerce, de façon principale et habituelle, les tâches suivantes :

- Concevoir et faire la mise en page de divers documents, dont des documents de suivi, des documents visuels informatifs et des tableaux, en utilisant divers logiciels spécialisés.
- Transcrire divers documents, notamment des lettres, des rapports, des notes à partir d'instructions orales ou écrites et de documents de travail, en s'assurant de l'orthographe et de la présentation.
- Élaborer et mettre à jour des banques de données en utilisant les logiciels appropriés.
- Aider les usagers quant à l'utilisation de base des logiciels bureautiques ou des réseaux internes ou externes de communication.
- Recevoir, recueillir, dater, trier, acheminer et distribuer le courrier, les documents et les colis aux destinataires.
- Participer à des envois massifs de documents, notamment des documents promotionnels.
- Effectuer du classement de dossiers et de documents selon une procédure établie.
- Réaliser l'approvisionnement des articles de bureau et de papeterie en s'assurant du maintien suffisant des inventaires, en préparant et en acheminant les bons de commandes et en distribuant les articles.
- Répondre à des demandes de renseignements de base et porter assistance à la clientèle.

De plus, l'agent ou l'agente de soutien administratif peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un diplôme d'études professionnelles en secrétariat (DEP);

OU

- Est également admis la candidate ou le candidat qui a un nombre d'années de scolarité inférieur à celui exigé à l'alinéa précédent, à la condition qu'il (elle) compense chaque année de scolarité manquante par 2 saisons d'expérience de travail.

PRÉPOSÉ-E À L'ENTRETIEN (416-05)

ATTRIBUTIONS

La préposée ou le préposé à l'entretien exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Procéder à l'ouverture et à la fermeture des camps;
- Procéder à l'installation des barrières de rétention;
- Entretenir et construire sur l'ensemble du territoire des infrastructures destinées aux opérations de la pêche sportive;
- Faire l'entretien général de bâtiments, d'installations sanitaires et d'installations mécaniques simples;
- Effectuer des travaux d'entretien ou de réparation mineure en tuyauterie;
- Concevoir et installer la signalisation appropriée et installer les panneaux de signalisation;
- Faire des réparations et des ajustements mineurs sur des appareils motorisés;
- Entretenir, à l'aide d'un équipement adéquat, les abords des routes et des sentiers pédestres;
- Voir à la propreté des lieux;
- Appliquer la politique d'achats;
- Effectuer les approvisionnements nécessaires en pièces pour divers appareils et équipements;
- Installer et manipuler des équipements au propane;
- Utiliser des produits chimiques (EPOXY) pour réparer certains équipements;
- Coordonner, lorsque requis, une équipe d'entretien dans le cadre d'un projet particulier;
- Initier, en collaboration avec l'École de foresterie, les stagiaires à l'environnement de travail.

De plus, la préposée ou le préposé à l'entretien peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir une formation professionnelle pertinente aux attributions de l'ouvrier certifié d'entretien;

OU

- Avoir 3 saisons d'expérience pertinente aux attributions de l'ouvrier certifié d'entretien.

GARDIEN DE BARRIÈRE RÉCRÉATIF (442-10)

ATTRIBUTIONS

La gardienne ou le gardien de barrière du centre récréatif les marais classe nominale exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Préparer la barrière;
- Monter la barrière;
- Installer les lumières de barrières;
- Entretenir journalièrement la barrière;
- Effectuer la surveillance de la barrière;
- Protéger les accès et empêcher le braconnage;
- Comptabiliser les saumons, lorsque requis, pour des fins de statistiques annuelles;
- Entretenir l'équipement afin d'en assurer le bon fonctionnement;
- Compléter journalièrement un rapport d'activités;
- Encaisser des sommes à l'occasion;
- Partager et transmettre le fonctionnement des barrières;
- Collaborer, lorsque requis, avec les agents de la protection de la faune provinciaux;
- Maintenir la propreté des lieux;
- Collaborer au service de restauration légère et à la vente d'articles promotionnels.

De plus, la gardienne ou le gardien de barrières du centre récréatif les marais peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Avoir suivi un cours d'assistant à la protection de la faune ou toute autre expérience pertinente.

**GARDIENNE OU GARDIEN
DE BARRIÈRE ET DE FOSSES
(443-10)**

ATTRIBUTIONS

La gardienne ou le gardien de barrière et de fosses exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Préparer la barrière et les équipements;
- Monter la barrière de rétention;
- Installer les lumières de barrière et de fosses;
- Entretenir journalièrement la barrière;
- Effectuer la surveillance de la barrière et/ou des fosses;
- Protéger les accès et empêcher le braconnage;
- Comptabiliser les saumons, lorsque requis, pour fins de statistiques annuelles;
- Entretenir l'équipement afin d'en assurer le bon fonctionnement;
- Compléter journalièrement un rapport d'activités;
- Collaborer, lorsque requis, avec les agents de la protection de la faune provinciaux;
- Communiquer, selon les besoins, les informations requises à la clientèle;
- Maintenir la propreté des lieux.

De plus, la gardienne ou le gardien de barrière et de fosses peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

Avoir suivi un cours d'assistant à la protection de la faune ou toute autre expérience pertinente.

**ASSISTANT-E À LA PROTECTION DE LA FAUNE
CLASSE PRINCIPALE
(444-05)**

ATTRIBUTIONS

L'assistante ou l'assistant à la protection de la faune, classe principale, exerce les tâches suivantes :

- Mettre en place le plan de protection pour la saison et voir à son application;
- Coordonner les activités de protection et de conservation du territoire;
- Collaborer à la formation des nouvelles personnes assistantes à la protection de la faune, classe nominale, et, au besoin, initier ces dernières;
- S'assurer de la bonne marche des opérations et informer l'employeur de toute anomalie rencontrée sur le territoire;
- Soumettre à l'employeur toute problématique constatée ou signifiée par les assistant(es) à la protection de la faune, classe nominale;
- S'assurer que les assistants-es à la protection de la faune, classe nominale, disposent des équipements requis et nécessaires à l'exécution de leur travail;
- Faire les réquisitions pour les équipements manquants;
- Recueillir et transmettre les rapports d'activités journaliers aux agents de la protection de la faune provinciaux;
- Recommander à l'employeur les améliorations concernant les procédures opérationnelles et administratives.

De plus, l'assistante ou l'assistant à la protection de la faune, classe principale, peut se voir confier toute autre tâche connexe et il ou elle sera appelé à exécuter les attributions de la classe d'emplois d'assistante ou d'assistant à la protection de la faune, classe nominale.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un DEP en protection et exploitation de territoires fauniques;
- Avoir 4 saisons pertinentes aux attributions d'assistante ou d'assistant à la protection de la faune, classe nominale;
- Être assermenté, annuellement, par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs du Québec.

**ASSISTANT-E À LA PROTECTION DE LA FAUNE
CLASSE NOMINALE
(444-10)**

ATTRIBUTIONS

L'assistante ou l'assistant à la protection de la faune, classe nominale, exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Patrouiller le territoire en véhicule motorisé ou en utilisant une embarcation;
- Faire respecter la réglementation;
- Vérifier les droits d'accès et les permis;
- Émettre des contraventions;
- Promouvoir et sensibiliser la clientèle à la protection du territoire et de l'environnement;
- Récupérer les saumons morts et les remettre aux biologistes pour le diagnostic de décès;
- Collaborer, lorsque requis, avec les agents de la protection de la faune provinciaux et fédéraux;
- Voir à l'entretien des équipements mis à leur disposition pour accomplir adéquatement leur travail;
- Compléter des rapports d'activités quotidiennement.

De plus, l'assistante ou l'assistant à la protection de la faune, classe nominale, peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un DEP en protection et exploitation de territoires fauniques;
- Être assermenté, annuellement, par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

GARDIEN-NE DE TERRITOIRE (444-15)

ATTRIBUTIONS

La gardienne ou le gardien de territoire exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Accueillir et informer lorsque requis, la clientèle;
- Vérifier les droits d'accès de la clientèle;
- Surveiller le territoire et signaler les anomalies à l'employeur;
- Déceler les foyers d'incendie et prendre les mesures nécessaires pour les combattre;
- Effectuer le transport des clients et de leur véhicule;
- Faire l'entretien général des bâtiments et/ou des équipements;
- Voir à l'approvisionnement en bois de chauffage dans les camps;
- Faire l'entretien des équipements et s'assurer de leur bon fonctionnement;
- Faire l'enregistrement, lorsque requis, à des fins statistiques.

De plus, la gardienne ou le gardien de territoire peut se voir confier toutes autres tâches connexes.

CONDITIONS D'ADMISSION

Aucune condition d'admission n'est requise.

GUIDE DE CHASSE ET PÊCHE
CLASSE PRINCIPALE
(445-05)

ATTRIBUTIONS

La guide ou le guide de chasse et pêche, classe principale, exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Coordonner les activités et organiser les horaires de travail de son département;
- Assurer la formation des nouvelles personnes guides de chasse et pêche;
- Identifier et recommander à l'employeur les améliorations à mettre de l'avant en regard des services offerts à la clientèle et aux usagers ainsi que celles concernant l'organisation du travail;
- S'assurer que les guides de classe nominale disposent des équipements requis et nécessaires à l'exécution de leur travail;
- Agir en tant que personne-ressource pour les guides de classe nominale.

De plus, la ou le guide de chasse et pêche, classe principale, peut se voir confier toute autre tâche connexe et il ou elle peut être appelé à exécuter les attributions de la classe d'emploi de guide de chasse et pêche, classe nominale.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Avoir une expérience de trois saisons pertinentes aux attributions de guide de chasse et pêche, classe nominale;
- Avoir des connaissances pratiques des équipements de chasse et de pêche, du maniement des armes à feu, des agrès de pêche et de la réglementation en matière de chasse et pêche.

GUIDE DE CHASSE ET PÊCHE
CLASSE NOMINALE
(445-35)

ATTRIBUTIONS

La guide ou le guide de chasse et pêche exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Accueillir et informer la clientèle sur les conditions de chasse et de pêche;
- Accompagner les chasseurs et les pêcheurs à leur lieu de chasse ou de pêche;
- Conduire les embarcations et véhicules;
- Conseiller la clientèle sur l'utilisation de l'équipement de pêche, maniement armes à feu et leur enseigner les techniques, méthodes et règlements de la chasse et de la pêche ainsi que les mesures de sécurité à respecter;
- Mettre en place l'équipement;
- Peser, mesurer et enregistrer les prises pour fins de statistiques.

De plus, la ou le guide de chasse et pêche peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Avoir une expérience pertinente aux attributions de guide de chasse et pêche;
- Avoir des connaissances pratiques des équipements de chasse et de pêche, du maniement des armes à feu, des agrès de pêche et de la réglementation en matière de chasse et pêche.

**PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN
CLASSE PRINCIPALE
(446-05)**

ATTRIBUTIONS

La préposée ou le préposé à l'entretien classe principal exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Coordonner les activités d'entretien et organiser le travail de son département;
- Peut être appelé à coordonner les activités de détenteurs d'autres corps d'emplois occasionnellement;
- Participer à l'organisation et à la mise en œuvre des projets particuliers et travaux majeurs;
- Identifier et recommander des travaux à son supérieur immédiat;
- Agir en tant que personne-ressource pour les préposés(es) à l'entretien classe nominale;
- Assurer la formation ou le transfert d'expertise au besoin;
- Prendre connaissance et assurer la mise à niveau quant aux normes, méthodologie et réglementation;
- Voir à l'approvisionnement de fournitures, à l'application du processus des soumissions et à l'attribution de contrat pour son département;
- Effectuer l'accueil journalier des clients du secteur Glen Emma;
- Participer aux efforts en santé et sécurité déployés par l'employeur et faire des recommandations.

De plus, la préposée ou le préposé à l'entretien classe principale peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir une formation professionnelle pertinente aux attributions de l'ouvrier certifié d'entretien.
- Avoir 6 saisons d'expérience pertinente.

**PRÉPOSÉ-E À L'ACCUEIL RÉCRÉATIF
CLASSE PRINCIPALE
(818-10)**

ATTRIBUTIONS

La préposée ou le préposé à l'accueil récréatif, classe principale, exerce les tâches suivantes :

- Préparer les registres de réservation pour la saison de pêche;
- Coordonner le poste d'accueil sous sa responsabilité;
- Assurer la formation des nouvelles personnes préposées à l'accueil récréatif, classe nominale;
- Agir en tant que personne-ressource en répondant aux questions les plus complexes aux préposées à l'accueil récréatif, classe nominale;
- Identifier et recommander à l'employeur les améliorations à mettre de l'avant en regard des services offerts à la clientèle et aux usagers ainsi que celles concernant l'organisation du travail;
- Préparer la conciliation bancaire journalière et les transmettre à l'employeur;
- Commander les fournitures de bureau.

De plus, la préposée ou le préposé à l'accueil récréatif, classe principale, peut se voir confier toute autre tâche connexe et il ou elle peut être appelé à exécuter les attributions de la classe d'emplois de préposé à l'accueil récréatif, classe nominale.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 5^e année du Secondaire;
- Avoir une expérience de trois saisons pertinentes aux attributions de préposé à l'accueil récréatif, classe nominale.

**PRÉPOSÉ-E À L'ACCUEIL RÉCRÉATIF
CLASSE NOMINALE
(818-15)**

ATTRIBUTIONS

La préposée ou le préposé à l'accueil récréatif, classe nominale, exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Accueillir la clientèle et les usagers sur le site;
- Donner toute l'information et la documentation pertinentes et requises;
- Appliquer les lois et règlements en vigueur;
- Émettre les permis et les droits d'accès quotidiens;
- Communiquer les informations requises et pertinentes au MFFP, aux agents de la protection de la faune provinciaux, aux différents points de vente, entre postes d'accueil et à l'administration de la Corporation;
- Encaisser et déposer les sommes d'argent;
- Peser, mesurer et enregistrer les prises pour fins de statistiques;
- Saisir des données à l'aide d'un outil informatique visant la production de statistiques;
- Compléter des rapports;
- Vendre des articles promotionnels;

De plus, la préposée ou le préposé à l'accueil récréatif, classe nominale, peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 5^e année du Secondaire.

**GUIDE INTERPRÈTE
CLASSE PRINCIPALE
(820-05)**

ATTRIBUTIONS

La ou le guide interprète classe principale exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Participer à la mise en place et à l'organisation des activités d'accueil, d'animation, d'éducation et scientifiques pour grand public et clientèle cible;
- Rédiger des documents pédagogiques;
- Coordonner les activités et organiser les horaires de travail de son département;
- Agir en tant que personne-ressource pour les guides interprètes classe nominale;
- Assurer la formation aux guides interprètes;
- Effectuer la cueillette et le traitement de différentes statistiques;
- Voir à l'approvisionnement de fournitures;
- Identifier et recommander des améliorations à l'employeur ;
- Participer à la promotion des programmes et du site.

De plus, la ou le guide interprète classe principale peut se voir confier toute autre tâche connexe et il ou elle peut être appelé à exécuter les attributions de la classe d'emplois de guide interprète classe nominale.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un DEC en tourisme. Toute autre formation dans le domaine de l'interprétation, de la biologie ou de la faune pourrait être considérée. Chaque année de scolarité manquante peut être compensée par une année d'expérience pertinente.
- Posséder quatre saisons d'expérience contact clientèle et animation.

**GUIDE INTERPRÈTE
CLASSE NOMINALE
(820-10)**

ATTRIBUTIONS

La ou le guide interprète classe nominale exerce, de façon principale et habituelle, les attributions suivantes :

- Accueillir et diriger les visiteurs;
- Accompagner et encadrer les visiteurs;
- Assurer l'animation des groupes en présentant des programmes d'interprétation, des activités éducatives ou récréatives;
- Décrire et commenter l'environnement, les espèces observées, la végétation;
- Répondre aux questions;
- Gérer les situations telles plaintes, comportements gênants ou indésirables, répondre aux urgences;
- Appliquer les règlements de sécurité;
- Assurer l'entretien des lieux et éléments d'interprétation;
- Encaisser des sommes, fermer la caisse, faire le bilan de la journée;
- Vendre des articles divers et/ou promotionnels.

De plus, la ou le guide interprète peut se voir confier toute autre tâche connexe.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un DEC en tourisme. Toute autre formation dans le domaine de l'interprétation, de la biologie ou de la faune pourrait être considérée. Chaque année de scolarité manquante peut être compensée par une année d'expérience pertinente.
- Posséder une saison d'expérience contact clientèle et animation.

ANNEXE B

TAUX DE SALAIRE

221 - AGENT DE SOUTIEN ADMINISTRATIF, CLASSE NOMINALE

35 heures/semaine

1826,3 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
221-10	1	16,41	16,74	17,07	17,42	17,77
221-10	2	17,20	17,54	17,89	18,25	18,62
221-10	3	17,78	18,14	18,50	18,87	19,25
221-10	4	18,42	18,79	19,17	19,55	19,94
221-10	5	19,00	19,38	19,77	20,17	20,57
221-10	6	19,65	20,04	20,44	20,85	21,27
221-10	7	20,28	20,69	21,10	21,53	21,96
221-10	8	20,86	21,28	21,71	22,14	22,58
221-10	9	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29

416 - PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
416-05	0	16.29	16.62	16.95	17.29	17.64
416-05	1	16.93	17.27	17.62	17.97	18.33
416-05	2	17.62	17.97	18.33	18.70	19.07
416-05	3	18.33	18.70	19.07	19.46	19.85
416-05	4	19.03	19.41	19.80	20.20	20.60
416-05	5	19.77	20.17	20.57	20.98	21.40
416-05	6	20.53	20.94	21.36	21.79	22.23
416-05	7	21.36	21.79	22.23	22.67	23.12
416-05	8	22.16	22.60	23.06	23.52	23.99
416-05	9	23.36	23.83	24.31	24.80	25.30

442 - GARDIEN DE BARRIÈRE RÉCRÉATIF

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
442-10	0	13.82	14.10	14.38	14.67	14.96
442-10	1	14.48	14.77	15.07	15.37	15.68
442-10	2	15.07	15.37	15.68	15.99	16.31
442-10	3	15.64	15.95	16.27	16.60	16.93
442-10	4	16.24	16.56	16.90	17.24	17.58
442-10	5	16.86	17.20	17.54	17.89	18.25
442-10	6	17.43	17.78	18.14	18.50	18.87

443 - GARDIEN DE BARRIÈRES ET DE FOSSES, CLASSE NOMINALE

Affecté aux barrières
40 heures/semaine
2087,2 heures/année

Affecté aux fosses
38,75 heures/semaine
2022 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
443-10	0	12.64	12.89	13.15	13.41	13.68
443-10	1	13.25	13.52	13.79	14.07	14.35
443-10	2	13.80	14.08	14.36	14.65	14.95
443-10	3	14.33	14.62	14.91	15.21	15.51
443-10	4	14.88	15.18	15.48	15.79	16.11
443-10	5	15.44	15.75	16.07	16.39	16.72
443-10	6	15.95	16.27	16.60	16.93	17.27

444 - ASSISTANT À LA PROTECTION, CLASSE PRINCIPALE

40 heures/semaine
2087,2 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
444-05	0	17.09	17.43	17.78	18.14	18.50
444-05	1	17.75	18.11	18.47	18.84	19.22
444-05	2	18.39	18.76	19.14	19.52	19.91
444-05	3	19.03	19.41	19.80	20.20	20.60
444-05	4	19.76	20.16	20.56	20.97	21.39
444-05	5	20.52	20.93	21.35	21.78	22.22
444-05	6	21.30	21.73	22.16	22.60	23.06
444-05	7	22.13	22.57	23.02	23.48	23.95
444-05	8	22.98	23.44	23.91	24.39	24.88
444-05	9	24.33	24.82	25.32	25.82	26.34

444 - ASSISTANT À LA PROTECTION, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine
2087,2 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
444-10	0	16.29	16.62	16.95	17.29	17.64
444-10	1	16.93	17.27	17.62	17.97	18.33
444-10	2	17.62	17.97	18.33	18.70	19.07
444-10	3	18.33	18.70	19.07	19.46	19.85
444-10	4	19.03	19.41	19.80	20.20	20.60
444-10	5	19.77	20.17	20.57	20.98	21.40
444-10	6	20.53	20.94	21.36	21.79	22.23
444-10	7	21.36	21.79	22.23	22.67	23.12
444-10	8	22.16	22.60	23.06	23.52	23.99
444-10	9	23.36	23.83	24.30	24.80	25.30

444 – GARDIEN DE TERRITOIRE, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
444-15	0	16.29	16.62	16.95	17.29	17.64
444-15	1	16.93	17.27	17.62	17.97	18.33
444-15	2	17.62	17.97	18.33	18.70	19.07
444-15	3	18.33	18.70	19.07	19.46	19.85
444-15	4	19.03	19.41	19.80	20.20	20.60
444-15	5	19.77	20.17	20.57	20.98	21.40
444-15	6	20.53	20.94	21.36	21.79	22.23
444-15	7	21.36	21.79	22.23	22.67	23.12
444-15	8	22.16	22.60	23.06	23.52	23.99
444-15	9	23.36	23.83	24.30	24.80	25.30

445 – GUIDE DE CHASSE ET PÊCHE, CLASSE PRINCIPALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
445-05	0	19.90	20.30	20.71	21.12	21.55
445-05	1	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33
445-05	2	21.38	21.81	22.25	22.70	23.15
445-05	3	22.11	22.55	23.00	23.46	23.93
445-05	4	22.84	23.30	23.77	24.25	24.74
445-05	5	23.58	24.05	24.53	25.02	25.52
445-05	6	24.33	24.82	25.31	25.82	26.34

445 – GUIDE DE CHASSE ET PÊCHE, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
445-35	0	16.29	16.62	16.95	17.29	17.64
445-35	1	16.93	17.27	17.62	17.97	18.33
445-35	2	17.62	17.97	18.33	18.70	19.07
445-35	3	18.33	18.70	19.07	19.46	19.85
445-35	4	19.03	19.41	19.80	20.20	20.60
445-35	5	19.77	20.17	20.57	20.98	21.40
445-35	6	20.53	20.94	21.36	21.79	22.23
445-35	7	21.36	21.79	22.23	22.67	23.12
445-35	8	22.16	22.60	23.06	23.52	23.99
445-35	9	23.36	23.83	24.31	24.80	25.30

446 - PRÉPOSÉE À L'ENTRETIEN, CLASSE PRINCIPALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
446-05	0	19.90	20.30	20.71	21.12	21.55
446-05	1	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33
446-05	2	21.38	21.81	22.25	22.70	23.15
446-05	3	22.11	22.55	23.00	23.46	23.93
446-05	4	22.84	23.30	23.77	24.25	24.74
446-05	5	23.58	24.05	24.53	25.02	25.52
446-05	6	24.33	24.82	25.31	25.82	26.34

818 - PRÉPOSÉE À L'ACCUEIL, CLASSE PRINCIPALE

38,75 heures/semaine

2022 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
818-10	0	17.23	17.57	17.93	18.29	18.66
818-10	1	17.98	18.34	18.71	19.08	19.47
818-10	2	18.71	19.08	19.47	19.86	20.26
818-10	3	19.39	19.78	20.18	20.58	20.99
818-10	4	20.13	20.53	20.94	21.36	21.79
818-10	5	20.91	21.33	21.76	22.20	22.64
818-10	6	21.72	22.15	22.60	23.05	23.51
818-10	7	22.54	22.99	23.45	23.92	24.40

818 - PRÉPOSÉE À L'ACCUEIL, CLASSE NOMINALE

38,75 heures/semaine

2022 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
818-15	0	14.88	15.18	15.48	15.79	16.11
818-15	1	15.45	15.76	16.08	16.40	16.73
818-15	2	16.02	16.34	16.67	17.00	17.34
818-15	3	16.39	16.72	17.05	17.39	17.74
818-15	4	16.99	17.33	17.68	18.03	18.39
818-15	5	17.66	18.01	18.37	18.74	19.11
818-15	6	18.31	18.68	19.05	19.43	19.82
818-15	7	19.02	19.40	19.79	20.19	20.59
818-15	8	19.76	20.16	20.56	20.97	21.39
818-15	9	20.53	20.94	21.36	21.79	22.23

820 - GUIDE INTERPRÈTE, CLASSE PRINCIPALE
38,75 heures/semaine
2022 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
820-05	0	18.33	18.70	19.07	19.45	19.84
820-05	1	19.04	19.42	19.81	20.21	20.61
820-05	2	19.77	20.17	20.57	20.98	21.40
820-05	3	20.53	20.94	21.36	21.79	22.23
820-05	4	21.36	21.79	22.23	22.67	23.13
820-05	5	22.16	22.60	23.06	23.52	23.99
820-05	6	23.36	23.83	24.31	24.80	25.30

820- GUIDE INTERPRÈTE, CLASSE NOMINALE
38,75 heures/semaine
2022 heures/année

Classe	Échelon	20.01.01	21.01.01	22.01.01	23.01.01	24.01.01
820-10	0	15.76	16.08	16.40	16.73	17.06
820-10	1	16.42	16.75	17.09	17.43	17.78
820-10	2	17.20	17.54	17.89	18.25	18.62
820-10	3	17.78	18.14	18.50	18.87	19.25
820-10	4	18.41	18.78	19.16	19.54	19.93
820-10	5	19.00	19.38	19.77	20.17	20.57
820-10	6	19.66	20.05	20.45	20.86	21.28
820-10	7	20.29	20.670	21.11	21.53	21.96
820-10	8	20.86	21.28	21.71	22.14	22.59
820-10	9	21.51	21.94	22.38	22.83	23.29

ANNEXE C

**LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT
AU 30 SEPTEMBRE 2019**

NOM	PRÉNOM	CLASSE D'EMPLOIS	CATÉGORIE D'EMPLOI	DATE D'ENGAGEMENT
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	1987-05-11
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposé à l'entretien - classe nominale	416-05	1987-05-19
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil - classe nominale	818-15	1987-05-30
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil - classe principale	818-10	1987-06-01
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	1988-06-06
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistante à la protection de la faune – classe nominale	444-10	1988-07-18
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	1991-06-17
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	1992-07-12
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil - classe principale	818-10	1992-08-13
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire - classe nominale	444-15	1993-06-19
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	1994-05-29
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	1994-05-29
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrières et de fosses - classe nominale	443-10	1994-06-19
[REDACTED]	[REDACTED]	Agente de soutien administratif - classe nominale	221-10	1995-06-10
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil - classe nominale	818-15	2001-05-31
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2001-05-31
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	2002-06-10
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	2002-07-02
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe principale	444-05	2004-08-04
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposé à l'entretien - classe nominale	416-05	2004-08-09
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2005-06-06
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposé à l'entretien - classe nominale	416-05	2006-08-14
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistante à la protection de la faune - classe nominale	444-10	2008-06-16
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrières et de fosses - classe nominale	443-10	2008-06-23
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	2008-08-11
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire - classe nominale	444-15	2008-08-11
[REDACTED]	[REDACTED]	Agente de soutien administratif - classe nominale	221-10	2009-06-08
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	2009-08-03
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire - classe nominale	444-15	2009-08-10
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide interprète - classe nominale	820-10	2011-06-13
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil - classe nominale	818-15	2011-07-08
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	2012-06-08
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil - classe nominale	818-15	2013-05-28
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'entretien – classe nominale	416-05	2013-06-17

[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	2014-05-27
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrières et de fosses - classe nominale	443-10	2014-06-16
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardiennne de territoire - classe nominale	444-15	2014-06-20
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire - classe nominale	444-15	2014-08-04
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrières et de fosses - classe nominale	443-10	2015-06-30
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe principale	445-05	2016-03-18
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire - classe nominale	444-15	2016-04-28
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	2016-05-31
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrières et de fosses - classe nominale	443-10	2016-06-15
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	2016-07-07
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrière récréatif	442-10	2016-08-09
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	2017-05-30
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2017-07-01
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2018-05-28
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposé à l'entretien – classe principale	446-05	2018-05-29
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil – classe nominale	818-15	2018-06-12
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrière récréatif	442-10	2018-07-17
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardiennne de barrières et de fosses – classe nominale	443-10	2018-07-28
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil sur appel – classe nominale	443-10	2018-08-24
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil sur appel – classe nominale	443-10	2019-06-07
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire – classe nominale	444-15	2019-06-11
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrières et de fosses – classe nominale	443-10	2019-06-20
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardiennne de territoire – classe nominale	444-15	2019-08-12

ANNEXE D

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023	2024
Jour de l'An	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 31 décembre	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Lundi 3 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril
Fête nationale des Patriotes	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai
Fête nationale	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin
Confédération	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre
Action de grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Jeudi 23 décembre	Vendredi 23 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 24 décembre
Noël	Vendredi 25 décembre	Vendredi 24 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 25 décembre
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Lundi 27 décembre	Mardi 27 décembre	Mercredi 27 décembre	Jeudi 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Jeudi 30 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre

ANNEXE E

BANQUE DE MALADIE AU 30 SEPTEMBRE 2019

IDENTIFICATION DU SALARIÉ	NOMBRE D'HEURES
[REDACTED]	575,24
[REDACTED]	278,25
[REDACTED]	7,75
[REDACTED]	0
[REDACTED]	16
[REDACTED]	16
[REDACTED]	312,26
[REDACTED]	0
[REDACTED]	77,5
[REDACTED]	132,25
[REDACTED]	0
[REDACTED]	294,50
[REDACTED]	15,5
[REDACTED]	213,75
[REDACTED]	0,1
[REDACTED]	7,75
[REDACTED]	193
[REDACTED]	170
[REDACTED]	109,75
[REDACTED]	169,75
[REDACTED]	54,25
[REDACTED]	244,75
[REDACTED]	49,75
[REDACTED]	121,75
[REDACTED]	23,25
[REDACTED]	301,50
[REDACTED]	336,50
[REDACTED]	104,62
[REDACTED]	108,50
[REDACTED]	50,75
[REDACTED]	417,85
[REDACTED]	11
[REDACTED]	337,12
[REDACTED]	0
[REDACTED]	0
[REDACTED]	0
[REDACTED]	16,25

IDENTIFICATION DU SALARIÉ	NOMBRE D'HEURES
██████████	346,25
████████████████████	77,25
████████████████	155,50
██████████████	193
██████████████	64
██████████████	10,75
██████████████	141,33
████████████████	54,25
██████████████	35
██████████████	393,12
██████████████	46,50
██████████████	24
██████████████	0
████████████████	0
██████████████	551,75
██████████████	0
████████████████	9
██████████████	240.87

LETTRE D'ENTENTE 1

RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF

Toute modification au régime enregistré d'épargne retraite collectif auquel participent actuellement les salariés et l'employeur à raison de 3 % du salaire brut pour chacune des parties doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

Une copie du contrat en vigueur avec Assurance vie Desjardins inc. est jointe à la présente.

Cette entente expirera en même temps que la présente convention collective et peut être renouvelée avec l'accord des parties.

LETTRE D'ENTENTE 2

SOUS-TRAITANCE, EFFECTIFS ET HEURES DE TRAVAIL DURANT LE MOIS D'AOÛT

1. Le Syndicat convient que l'employeur peut permettre la vente des droits d'accès dans des points de service ne relevant pas de sa juridiction.
2. L'employeur convient qu'il ne peut, sous aucune considération, payer ou dédommager d'une façon ou d'une autre les sous-traitants pour l'octroi de cette activité de vente.

L'employeur convient que l'attribution d'un tel sous-contrat ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied, le non-rappel ou la diminution des heures de travail d'un salarié assujetti à la présente convention collective.

3. D'autre part, l'employeur convient qu'il n'y aura pas de mise à pied, de non-rappel ou de diminution des heures de travail d'un salarié préposé à l'accueil assujetti à la présente convention collective durant le mois d'août, basé sur l'année 2011.

Cette entente expire à la fin des opérations estivales précédant l'échéance de la présente convention collective, moment où elle est révisée et est renouvelable à la suite d'une entente entre les parties seulement.

LETTRE D'ENTENTE 3

ÉQUIPEMENT DE PÊCHE ET DE CHASSE

Les parties s'entendent qu'à la réception de pièces justificatives, un montant maximum sera annuellement remboursé au guide qui s'approvisionne soit en équipement de pêche soit en équipement de chasse ou s'il s'approvisionne en équipement de chasse et de pêche la même année. Les montants maximums se retrouvent dans le tableau suivant :

Année	Équipement chasse ou pêche	Équipement chasse et pêche
2019	103.02 \$	206.05 \$

Pour la durée de cette convention collective, l'allocation sera comme suit :

- du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2019 majoré de l'IPC de l'année 2019 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2020 majoré de l'IPC de l'année 2020 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2021 majoré de l'IPC de l'année 2021 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2022 majoré de l'IPC de l'année 2022 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2023 majoré de l'IPC de l'année 2023 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

LETTRE D'ENTENTE 4

RELATIVE AUX ENTENTES AUX ALLOCATIONS SPÉCIALES

CONSIDÉRANT que la lettre d'entente numéro 6 de la convention collective 2017-2019 a été retirée dans la présente convention;

CONSIDÉRANT le désir des deux parties de conserver cette entente afin de régulariser la situation pour le maintien 2020.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. les primes et allocations actuellement versées sont maintenues jusqu'à la réalisation du maintien 2020;
2. les emplois visés seront réévalués conjointement, tel que prévu à l'article 21,01 de la convention collective 2020-2024, en utilisant les mêmes outils que ceux ayant servi au maintien de l'équité salariale 2015;
3. à partir des résultats obtenus, les parties évalueront la pertinence de maintenir ou non une telle prime et en détermineront le montant ou si celle-ci devrait être intégrée dans le salaire.

LETTRE D'ENTENTE 5

RELATIVE AUX ASSURANCES COLLECTIVES

CONSIDÉRANT la préoccupation des salariés à propos des coûts de l'assurance médicaments et traitement de Desjardins,

CONSIDÉRANT que les parties ont amorcé une réflexion à ce sujet;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. elles s'engagent à reconduire la lettre d'entente no.8 de la convention collective 2017-2019 formant un comité paritaire, d'au plus quatre (4) personnes, chargé d'évaluer la possibilité de ne plus offrir cette couverture et les conséquences d'un tel changement;
2. lors des rencontres du comité ou de préparation de celui-ci, le salaire et les avantages sociaux des salariés membres du comité sont maintenus ;
3. à la fin des travaux, les résultats seront communiqués aux salariés pour action appropriée.

LETTRE D'ENTENTE 6

RELATIVE AUX RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

CONSIDÉRANT ce qui est prévu à l'article 28,01 de la présente convention collective;

CONSIDÉRANT que la nature de l'entreprise et les périodes d'emploi des employés cycliques rendent difficile l'application de certaines modifications;

CONSIDÉRANT ce qui est prévu à la lettre d'entente 5;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. seuls les articles 28,10 et 28,11 seront rendus conformes à la convention collective des fonctionnaires négociée et en vigueur;
2. les autres alinéas de l'article 28 continueront de s'appliquer tels quels, pour la durée de la présente convention collective;
3. lors de la prochaine négociation, les parties s'entendront sur le libellé de l'article 28 en tenant compte des résultats des travaux liés à la lettre d'entente 5 et, le cas échéant, en faisant les adaptations nécessaires pour simplifier l'application des changements à apporter aux régimes.