

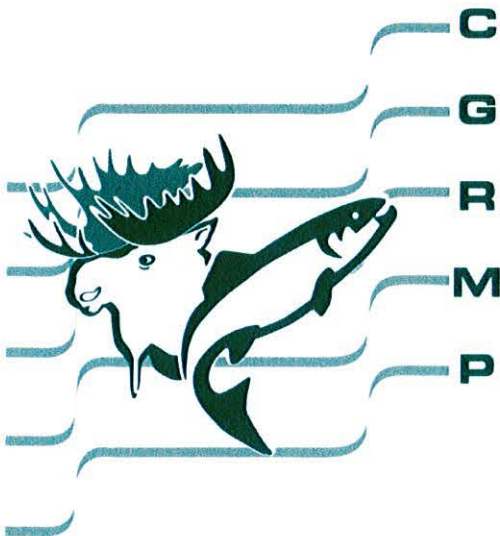
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.**



ET



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

2025-2027

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.....	8
ARTICLE 8 — RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE	10
ARTICLE 9 — DROIT D’AFFICHAGE	10
ARTICLE 10 — TRANSMISSION DE DOCUMENTS	10
ARTICLE 11 — RÉUNIONS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 12 — ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	11
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 PERSONNES SALARIÉES	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.....	22
ARTICLE 22 — ÉVALUATION	25
ARTICLE 23 — VERSEMENT DE LA PAIE	26
ARTICLE 24 — JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS.....	26
ARTICLE 25 — CONGÉS SOCIAUX	27
ARTICLE 26 — VACANCES	28
ARTICLE 27 — ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	29
ARTICLE 28 — RÉGIMES D’ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	30
ARTICLE 29 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	41
ARTICLE 30 — DROITS PARENTAUX	42
ARTICLE 31 — MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	57
ARTICLE 32 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES.....	59
ARTICLE 33 — PROCÉDURE D’ARBITRAGE.....	60

ARTICLE 34 — CESSION ET SOUS-TRAITANCE	61
ARTICLE 35 — SALAIRE ET RÉMUNÉRATION.....	62
ARTICLE 36 — ABSENCES SANS SALAIRE	64
ARTICLE 37 — COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS DE TRAVAIL	65
ARTICLE 38 — LANGUE DE TRAVAIL	66
ARTICLE 39 — PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE.....	66
ARTICLE 40 — ALLOCATIONS SPÉCIALES	67
ARTICLE 41 — FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	69
ARTICLE 42 — ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	69
ANNEXE A.....	71
CLASSES D'EMPLOIS.....	71
ANNEXE B.....	86
TAUX DE SALAIRE	86
ANNEXE C.....	91
Liste d'ancienneté et classement au 30 septembre 2024.....	91
ANNEXE D.....	93
JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	93
ANNEXE E	94
BANQUE DE MALADIE AU 30 SEPTEMBRE 2024	94
LETRE D'ENTENTE 1.....	95
RELATIVE À LA SEMAINE DE TRAVAIL DE 6 JOURS.....	95
LETRE D'ENTENTE 2.....	96
CONCERNANT DES TRAVAUX DE CLASSIFICATION ET DE RÉMUNÉRATION	96
LETRE D'ENTENTE 3.....	97
ÉQUIPEMENT DE PÊCHE ET DE CHASSE	97

ARTICLE 1 — DISPOSITION DÉCLARATOIRE

- 1,01 Le Syndicat reconnaît le droit à l'employeur 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 personnes salariées, 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 toute personne salariée. Elle se calcule en années, en mois et en jours à partir du premier jour de travail de toute personne salariée.

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 reconnus 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 de la personne salariée, la définition de conjoint ne s'applique pas si la personne salariée ou la personne qu'elle présentait publiquement comme son conjoint était mariée 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, la personne salariée mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjoint. Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle elle est mariée ou unie 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'une personne salariée régulière sont requis pour un emploi à temps plein ou à temps partiel.

3,07 Emploi cyclique

Emploi pour lequel les services d'une personne salariée 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 de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée 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 personnes salariées peuvent convenir de modifier les heures de repas. Ce changement doit être soumis au début de chaque saison à un vote des personnes salariées visées et ces dernières doivent être en accord à 55 % et plus.

3,16 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne salariée occasionnelle nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée cyclique. Cette période est de cinquante (50) jours.

3,17 **Période de travail**

Nombre d'heures de travail pendant lesquelles une personne salariée est tenue d'être à la disposition de l'employeur.

3,18 **Port d'attache**

Lieu physique auquel une ou plusieurs personnes salariées sont requises 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'une personne salariée 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 **Personne salariée**

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

3,22 **Personne salariée régulière**

La personne salariée qui occupe un poste régulier.

3,23 **Personne salariée à temps partiel**

Une personne salariée dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou

Une personne salariée qui remplace en tout ou en partie une personne salariée en retraite graduelle.

3,24 **Personne salariée cyclique**

Une personne salariée qui occupe un emploi dont le caractère est cyclique.

3,25 **Personne salariée occasionnelle**

Une personne salariée qui occupe un emploi à caractère occasionnel ou embauchée pour remplacer une personne salariée temporairement absente pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.

3,26 **Personne salariée sur appel**

La personne salariée qui est appelée 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'une personne salariée, calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour lesquels elle 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 personnes salariées.

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 toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par l'agent de relations du travail, ainsi que par l'application de l'article 45 du *Code du travail*.

4,02 **Pour la personne salariée à l'essai :**

La personne salariée à l'essai bénéficie des dispositions de la convention collective, sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, elle 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'éluider 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 de la personne salariée 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 la personne salariée occasionnelle :**

La personne salariée occasionnelle 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 24	Jours fériés et payés
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 la personne salariée à temps partiel :**

La personne salariée 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 toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par l'agent de relations du travail pour ses établissements de pourvoiries et d'activités fauniques.

Lorsque l'employeur exclut une personne salariée de l'unité de négociation pour un motif prévu au *Code du travail*, il en avise aussitôt la personne salariée et le Syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion et la date de l'exclusion. Sur demande, il fournit au Syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue. À la demande du Syndicat, les parties procèdent à une mise à jour annuelle des personnes salariées exclues de l'unité de négociation. L'avis doit être expédié au Syndicat, par courriel à exclusions@sfpq.qc.ca.

Un désaccord sur l'exclusion d'une personne salariée de l'unité de négociation peut faire l'objet, par l'employeur, d'une requête auprès du Tribunal administratif du Travail et la personne salariée demeure syndiquée jusqu'à ce que le Tribunal 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 une personne salariée 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 personnes salariées visées et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si une personne salariée se croit lésée par de telles modifications, elle 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 une personne salariée est poursuivie en justice ou est assignée 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 à la personne salariée, et ce, aux frais de l'employeur.

Si de telles poursuites entraînent pour la personne salariée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

La personne salariée aura droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

Lorsque l'employeur entend refuser à une personne salariée l'assistance judiciaire prévue au paragraphe précédent pour le motif qu'il y a faute lourde, il en informe par écrit la personne salariée dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

La personne salariée 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 personnes salariées affectées au transport de l'argent.

- 6,05 La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme candidate jurée ou jurée, ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire, ou devant le coroner, le commissaire aux incendies, ou à toute commission d'enquête, dans une cause où elle n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

6,06 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, un jour où elle est normalement en congé ou pendant la période de sa mise à pied, reçoit une journée de congé payé à la saison d'opération qui suit, en compensation.

À défaut pour l'employeur d'octroyer ledit congé, la personne salariée se voit payer une journée régulière de travail à la fin de la saison au taux horaire de la personne salariée. De plus, dans l'une des situations indiquées précédemment, la personne salariée dans sa période de rappel et au travail voit son salaire maintenu.

6,07 Lorsqu'une personne salariée est appelée à comparaître dans une cause en vertu de l'article 6,06, les frais de déplacement et de repas non remboursés par la cour doivent être assumés par l'employeur, sur présentation des pièces justificatives par la personne salariée.

6,08 La personne salariée qui, à la suite d'une convocation telle que prévue à 6,05 et qui a droit à une indemnité de la cour, cette dernière est déduite de son salaire.

ARTICLE 7 — RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

7,01 L'employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée 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 toute personne salariée 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 de travail, 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 psychologique et sexuel, violence au travail

7,04 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

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.

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

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

La mise en œuvre de la politique relève de l'employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

Lorsque l'employeur reçoit une plainte écrite de harcèlement, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le Syndicat, et libéré à cette fin sans perte de salaire.

L'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement.

La personne salariée reçoit une réponse écrite de l'employeur au plus tard dans les vingt et un (21) jours suivant la soumission de sa plainte. L'employeur transmet, à la demande de la personne salariée seulement, une copie de la réponse au représentant syndical désigné.

Toute plainte ou tout grief est traité confidentiellement et doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

ARTICLE 8 — RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

8,01 L'employeur déduit du salaire versé toutes les deux semaines à toute personne salariée 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 chacune des personnes salariées couvertes 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 personne salariée, 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 personne salariée dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à toute personne salariée au moment de son entrée en fonction.

De plus, il remet à chaque nouvelle personne salariée 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 La personne salariée 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 personnes salariées 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 Toute personne salariée officiellement mandatée ou déléguée 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 à la personne salariée 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, la personne salariée 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, à la personne salariée dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service, ou à la personne salariée dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service si elle peut être remplacée 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 la personne salariée et contresignée par un représentant autorisé du Syndicat, attestant que la personne salariée est officiellement mandatée ou déléguée 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées absentes, 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 de la personne salariée.

ARTICLE 13 — REPRÉSENTATION SYNDICALE

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

Les fonctions du délégué syndical consistent à informer toute personne salariée 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 une personne salariée 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, huit (8) heures pour le personnel ouvrier et cyclique 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'une personne salariée a complété sa période d'essai prévue à l'alinéa 3,16 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme personne salariée à l'essai.
- 14,05 La personne salariée 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 Une personne salariée 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 Une personne salariée 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) si elle est congédiée pour cause juste et suffisante;
 - c) si elle est mise à pied pour une durée excédant trente-six (36) mois;
 - d) si elle est absente pour une durée excédant trente-six (36) mois dans le cas d'accident ou de maladie.
- 14,08 La liste des personnes salariées identifiées 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 personnes salariées.
- 14,09 L'employeur s'engage à mettre à jour la liste prévue à 14,08 le 1er 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 Toute personne salariée nommée dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son ancienneté au moment de sa nomination et elle continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.
- Si une telle personne salariée revient dans l'unité de négociation, elle a droit d'être réintégrée dans le poste qu'elle occupait pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination.
- Ce délai expiré, la personne salariée 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'une personne salariée;
 - 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 à la personne salariée sur liste de rappel prévue aux alinéas 16,01 et 16,02;
 - b) si aucune personne salariée sur liste de rappel n'accepte, il doit afficher le poste pendant une période de sept (7) jours ouvrables consécutifs à l'intention de toutes les personnes salariées à l'emploi avec copie au Syndicat.

Si l'affichage a lieu en dehors de la saison d'opération, l'employeur transmet, par courrier, une copie de l'affichage à chaque personne salariée cyclique et par courriel au Syndicat, au Secrétariat General au secgen@sfpq.qc.ca.

- 15,03 La personne salariée nommée ou affectée temporairement sur un poste vacant voit son taux de salaire maintenu si le taux de salaire du poste vacant est inférieur à celui qu'elle détient. Si le taux de salaire du poste vacant est supérieur à celui qu'elle détient, elle reçoit le taux de salaire du poste vacant pour toute la durée de sa nomination temporaire.
- 15,04 Toute personne salariée 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 à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle possède les qualifications requises.
- 15,06 La personne salariée nommée, 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 la personne salariée est maintenue dans son nouvel emploi au terme de sa période d'essai, elle est réputée 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, la personne salariée 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 de la personne salariée à une promotion ultérieure.
- 15,08 Toute personne salariée 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, la personne salariée 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 PERSONNES SALARIÉES

- 16,01 Les listes de rappel sont établies par classe d'emplois et par port d'attache.
- 16,02 Une personne salariée acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des personnes salariées 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 à la personne salariée 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 à la personne salariée qui répond aux critères prévus aux paragraphes a) et b).

- 16,03 Aux fins des présentes, moins de quatre (4) heures de travail équivalent à une demi-journée (1/2) de travail et quatre (4) heures et plus à une (1) journée complète de travail.
- 16,04 Seule une personne salariée 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 personne salariée 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 personne salariée 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 personnes salariées possèdent la même ancienneté, l'ordre alphabétique prévaut, et ce, par rotation annuelle entre les personnes salariées touchées.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe une personne salariée 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 personnes salariées des lieux d'affichage par le biais des lettres de rappel à la mi-avril.
- 16,09 Une personne salariée 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 dernières 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 une personne salariée doit se rapporter.

La personne salariée 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'elle 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'une personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel.

16,11 Lorsque l'employeur décide de confier des travaux hors saison à ses personnes salariées 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) la personne salariée 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'une personne salariée sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'elle possède les qualifications et exigences requises. Dans un tel cas, le nom et le rang de la personne salariée demeurent 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. À la date d'anniversaire, si la personne salariée reste dans la nouvelle classe d'emploi, elle est retirée de l'ancienne liste de rappel.

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 la personne salariée possède les qualifications requises, procéder de la façon suivante :

- a) utiliser la personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel de chaque classe d'emplois où elle y est inscrite;
- b) utiliser une personne salariée 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'une personne salariée cyclique temporairement absente, il procède de la façon suivante :

- a) il épuise la liste de rappel de la classe d'emplois;

- b) il retient les services d'une personne salariée 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'elle possède les qualifications requises de l'emploi à combler.

16,15 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les personnes salariées, il doit le faire par classe d'emplois et par port d'attache dans la séquence suivante :

1. les personnes salariées sur appel;
2. les personnes salariées occasionnelles;
3. les personnes salariées cycliques dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste de rappel, pourvu que les personnes salariées demeurant au travail soient qualifiées pour accomplir les tâches qui leur sont confiées;
4. les personnes salariées régulières dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste des personnes salariées régulières, pourvu que les personnes salariées demeurant au travail soient qualifiées pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

Avis de mise à pied

16,16 L'employeur doit donner à la personne salariée 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 personnes salariées 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'une personne salariée occasionnelle selon l'alinéa 3,25, l'employeur met fin à son engagement à la date de réduction de personnel envisagée.

La personne salariée 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 celle qui occupe le dernier rang; cette dernière déplace la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans une autre liste de rappel, pourvu qu'elle ait les qualifications requises pour exécuter le travail.

17,03 En application de l'article 17, toute personne salariée dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire de l'emploi où elle est affectée conserve son taux de salaire.

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

Dans ce cas, la personne salariée conserve son statut et son nom est reporté à la suite des personnes salariées déjà inscrites avant la mise à jour de la liste de rappel, pourvu qu'elle soit évaluée positivement.

ARTICLE 18 — AFFECTATION TEMPORAIRE

18,01 L'employeur peut exiger qu'une personne salariée exerce des tâches autres que celles qu'elle exerce de façon principale ou habituelle, à la condition qu'elle 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 et cyclique est assuré 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 et de huit (8) heures pour le personnel ouvrier et cyclique 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 La personne salariée 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 la personne salariée 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 La personne salariée 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 la personne salariée 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 chacune des personnes salariées visées et celle-ci signe une attestation selon laquelle elle est informée 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 personnes salariées concernées 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 personnes salariées qui sont affectées 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 elles 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. La personne salariée requise 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 la personne salariée qui travaille sur cédule.

La personne salariée est rémunérée selon un taux quotidien. L'article 39 ne s'applique pas aux personnes salariées visées 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) la personne salariée visée 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, la personne salariée 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 de la personne salariée qui n'est pas sur un cycle déterminé;

- b) l'employeur accorde à une personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les personnes salariées;
- c) la personne salariée ne peut être soumise, 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, la personne salariée a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail;
- d) la personne salariée travaillant dans un emploi qui comporte plusieurs quarts de travail doit être informée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son changement de quart.

La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) quarts de travail différents pendant sa semaine normale de travail.

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

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

Pour la personne salariée 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 une personne salariée 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 de la personne salariée.

Malgré ce qui précède, une personne salariée 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 personnes salariées par classe d'emplois.

20,03 Une personne salariée 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 personnes salariées concernées dans les dix (10) jours.

20,05 Malgré les dispositions qui précèdent, la personne salariée 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 à la personne salariée 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 La personne salariée est classée 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, une personne salariée 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. Elle est alors réputée 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 de la personne salariée 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, la personne salariée est appelée à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

Toutefois, la période pendant laquelle une personne salariée 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, la personne salariée 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 personnes salariées 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, la personne salariée reçoit ce taux.

Détermination de l'échelon

- 21,03 L'échelon de salaire de la personne salariée et de toute nouvelle personne salariée 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, une personne salariée 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 de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

- 21,07 Un (1) échelon additionnel est accordé lorsque la personne salariée 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 de la personne salariée.

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 cent cinquante (150) jours dans la classe d'emplois ou à la fin de la deuxième (2^e) saison qui suit l'avancement précédent dans l'échelle.
- 21,09 À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué à la personne salariée dans la classe supérieure à laquelle elle accède, est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1) an.

Toutefois, la personne salariée promue 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 La personne salariée 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 de la personne salariée et le salaire supérieur correspondant à la classe d'emplois pour laquelle la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle comme 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 certaines personnes salariées, 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 la personne salariée est avisée 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'une personne salariée 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 de la personne salariée conformément aux dispositions de l'article 32 de la convention collective.

Les effets pécuniaires découlant d'une intégration d'une personne salariée 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'une personne salariée 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 de la personne salariée cyclique s'effectue une fois par saison d'opération. Copie de l'évaluation est remise à la personne salariée 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 de la personne salariée. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

Copie de l'évaluation est remise à la personne salariée. Sur réception de cette copie, la personne salariée signe l'original pour attester qu'elle en a reçu copie. La personne salariée qui refuse de signer l'original de son formulaire est considérée 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, la personne salariée 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 de la personne salariée. Si, dans ce délai de trente (30) jours, la personne salariée conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par la personne salariée.

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 de la personne salariée 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 de la personne salariée;
 - 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'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte la personne salariée sur le mode de remboursement.
- S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et la personne salariée 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'une personne salariée, 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 Toute personne salariée 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 Toute personne salariée requise 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.
- La rémunération des jours fériés pour les personnes salariées occasionnelles sera établie au prorata d'un dixième (1/10^e) des heures travaillées durant la période de paie précédente.
- 24,03 Pour bénéficier des jours fériés et payés énumérés à l'annexe D, la personne salariée concernée doit être présente 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 la personne salariée 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 La personne salariée 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.

La personne salariée non visée 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 La personne salariée régulière et 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 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) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint ou de sa conjointe, de ses fils ou fille : sept (7) jours;
- d) à l'occasion du décès ou des funérailles de ses père, mère, frère ou sœur : cinq (5) jours de congé dont trois (3) jours sont sans perte de salaire;
- e) à l'occasion du décès ou des funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée: trois (3) jours;
- f) à l'occasion du décès ou des funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile de la personne salariée: un jour;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année civile;
- h) à l'occasion du décès ou des funérailles de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours de congé dont quatre (4) jours sont sans perte de salaire;
- i) à l'occasion du décès ou des 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;

25,02 Malgré ce qui précède, la personne salariée occasionnelle 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, de l'un de ses parents (biologiques ou adoptifs), d'une sœur, d'un frère ou d'un enfant de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire;
- c) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de l'un de ses parents (biologiques ou adoptifs) ou d'une sœur ou d'un frère: deux (2) journées d'absence sans réduction de salaire et trois (3) jours sans salaire;
- d) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, 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.

25,03 La personne salariée 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 si elle 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 de la personne salariée.

25,04 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année, dont les premières deux (2) jours sont rémunérés, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26). La personne salariée 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 une personne salariée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

Chaque personne salariée a le droit d'obtenir un permis d'absence sans perte de salaire pour une durée maximale de deux (2) jours à l'intérieur d'une même année financière.

ARTICLE 26 — VACANCES

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

- a) les personnes salariées possédant plus de cinq (5) ans d'ancienneté ont droit à une indemnité de dix pour cent (10 %), soit répartie sur chacune de leurs paies, soit durant la saison, soit en un seul montant, selon leur volonté;
- b) les personnes salariées possédant cinq (5) ans et moins d'ancienneté ont droit à une indemnité de six pour cent (6 %), soit répartie sur chacune de leurs paies, 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 de la personne salariée à chaque période de paie ou, à la demande de la personne salariée, le pourcentage de vacances est converti en heures pour fins de compensation de temps à la fin de la période d'emploi. La personne salariée 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 la personne salariée 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) ou b).

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

26,02 Au cours du mois de mars, les personnes salariées choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. La personne salariée ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus d'une semaine de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 31 octobre.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée selon l'ordre d'ancienneté, à la vue des personnes salariées visées.

Après la période énoncée au premier alinéa, la personne salariée peut choisir des jours ou des demi-jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé sauf si cela a pour effet de priver une autre personne salariée de ses droits. Cette demande de congé doit être adressée à son supérieur immédiat au moins dix (10) jours avant la date de ce congé qui tient compte des nécessités du service.

ARTICLE 27 — ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

27,01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à la personne salariée 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, la personne salariée est réputée absente avec salaire.

Crédits de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 28 de la présente convention collective, la personne salariée est réputée absente avec salaire.

Service

Aux fins d'application de l'article 14, la personne salariée est réputée absente avec salaire pour la seule période où la personne salariée aurait effectivement travaillé.

- 27,03 La personne salariée visée au présent article appelée 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 la personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

- 28,03 Les personnes salariées bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) toute personne salariée 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 cette personne salariée;
- b) toute personne salariée 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 une personne salariée à temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

La personne salariée qui est rappelée pour travailler à temps complet ou à 75 % et plus du temps complet reçoit une prestation pour le temps qu'elle aurait effectué lors de son rappel. Par contre, pour celle qui est rappelée 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 la personne salariée qui le suit sur la liste de rappel;

- c) toute personne salariée dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'elle soit ou non assujettie 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 la personne salariée 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 la personne salariée, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel elle est qualifiée, de son unité d'accréditation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée, tout en maintenant son salaire. Lorsque la personne salariée doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, elle se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de la personne salariée, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et la personne salariée.

28,05 À moins que la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée elle-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 La personne salariée 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 personnes salariées 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 toute personne salariée 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 2025 : 85,00 \$ par mois.

Les montants applicables en \$ par mois sont ceux en vigueur dans la fonction publique prévus à la convention collective unité « Fonctionnaires » ;

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

À compter du 1^{er} janvier 2025 : 26,50 \$ par mois.

Les montants applicables en \$ par mois sont ceux en vigueur dans la fonction publique prévus à la convention collective unité « Fonctionnaires » ;

- 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 une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, être exemptée de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle soit elle-même assurée à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge, ou si le contrat d'assurance permet d'être assurée au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance-maladie du Québec.

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, la personne salariée qui est exemptée 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, sous réserve des dispositions prévues au contrat.

28,13 Une personne salariée 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, elle était assurée 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'elle continue à être assurée comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'elle 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, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée 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 la personne salariée 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) la personne salariée 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, une personne salariée peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, la personne salariée 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.

La personne salariée rappelée pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel de bureau et moins de quarante (40) heures pour le personnel ouvrier et cyclique reçoit la première année en paiement d'assurance salaire soixante-six et deux tiers ($66\frac{2}{3}$) du nombre d'heures faites par la personne salariée qui la suit sur la liste de rappel et la deuxième année un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée. La personne salariée bénéficie d'une prestation tant et aussi longtemps que la personne salariée qui la suit sur la liste de rappel est au travail.

Pour la personne salariée qui travaille moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel de bureau et moins de quarante (40) heures pour le personnel ouvrier et cyclique, 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 de la personne salariée qui la suit sur la liste de rappel.

Le taux de salaire et, le cas échéant, le montant forfaitaire de la personne salariée aux fins du calcul des montants prévus aux sous-paragraphe 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 la personne salariée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'alinéa 21,08 sont respectées.

Pour la personne salariée occupant un emploi à temps partiel ou visée au paragraphe 28,03 b), la prestation visée aux sous-paragraphe 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, la personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et elle demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

La personne salariée absente pour invalidité et sujette à l'application des dispositions des sous-paragraphe 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 réputée absente avec salaire aux fins d'application des dispositions de l'alinéa 26,01 de la présente convention collective.

Toutefois, la personne salariée absente pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujette à l'application des dispositions des sous-paragraphe b) et c) de l'alinéa 28,14 est réputée sans salaire pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la présente convention collective, la personne salariée bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance salaire visé à la présente section est réputée absente 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 la personne salariée 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 de la personne salariée 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 à la personne salariée 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, la personne salariée présumée 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 la personne salariée est reconnue 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, la personne salariée rembourse à l'employeur, dès qu'elle 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, la personne salariée présumée 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 si elle a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre elle.

La personne salariée 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, la personne salariée doit signer les formulaires requis.

28,18 L'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à l'horaire de travail de la personne salariée à temps partiel, les jours de maladie déjà à la réserve de la personne salariée étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

- 28,19 Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphes b) et c) de l'alinéa 28,14 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée 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 la personne salariée 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, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, la personne salariée 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 de la personne salariée 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 la personne salariée.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne salariée de façon confidentielle.

- 28,23 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne salariée 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 de la personne salariée. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et la personne salariée.

Si la personne salariée est déclarée invalide par le médecin, elle est alors régie 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, la personne salariée 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 la personne salariée.

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

Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, 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, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

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

Le crédit de maladie octroyé à la personne salariée à temps partiel et à la personne salariée cyclique qui est rappelée pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel de bureau et moins de quarante (40) heures pour le personnel ouvrier et cyclique 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 de la personne salariée à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne salariée 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).

La personne salariée cyclique nommée à titre temporaire conserve ses congés de maladie accumulés.

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

- 28,28 L'employeur fournit à chaque personne salariée un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 décembre de chaque année.

- 28,29 La personne salariée qui est absente sans salaire, suspendue ou mise 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 elle conserve les crédits qu'elle avait à son départ.

Remboursement de crédits de congés de maladie

28,30 L'employeur paie à la personne salariée (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 personne salariée 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-personne salariée qui, après son départ, se croit lésée 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 La personne salariée 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 et des vacances, le cas échéant ;
- c) sous réserve de l'acceptation de l'employeur, un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait qu'une personne salariée, 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 elle était assujettie 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, la personne salariée 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 de la personne salariée, à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au sous-paragraphe a).

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

La personne salariée en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où elle 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.

La personne salariée peut bénéficier du congé prévu à l'article 28,31 si elle 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 de la personne salariée.

La personne salariée 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. La personne salariée est à ce moment reconnue comme personne salariée 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 elle épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, la personne salariée n'accumule pas de crédits de congés de maladie et elle n'est admissible à aucune des prestations visées à l'alinéa 28,14.

Disposition particulière

- 28,32 La personne salariée 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 trois (3) jours consécutifs.

Personnes salariées cycliques

- 28,33 Les dispositions du présent article ne s'appliquent, en regard des personnes salariées cycliques, que pour les périodes effectivement travaillées, à l'exception de l'alinéa 28,09 qui s'applique tant qu'elle 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 la personne salariée 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.

Régime enregistré d'épargne retraite collectif

- 28.34 Toute modification au régime enregistré d'épargne retraite collectif auquel participent actuellement les personnes salariées 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 convention collective.

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 toutes les personnes salariées.

29,02 Aux fins de l'application de la *Loi sur la santé et de sécurité du travail* et de ses règlements :

- a) La personne salariée membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputée au travail lorsqu'elle assiste aux séances de ce comité ou qu'elle effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

La personne salariée visée ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

- b) Le représentant en santé et en sécurité du travail 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 en santé et sécurité du travail est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 2, 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, la personne salariée reçoit en compensation pour chaque heure travaillée une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux de salaire.

29,03 La personne salariée visée 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 la personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées, 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 elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée 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 sa conjointe ou 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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.

- 30,10 La personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne 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 personne 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 personne 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 personne salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la personne 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 personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 30,15 La personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne salariée démontre, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet, que le salaire gagné est un salaire habituel. Si la personne 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 personne salariée, lui produire cette lettre.

- 30,17 Le total des montants reçus par la personne 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 personne salariée admissible au Régime d'assurance-emploi

- 30,18 La personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne 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 personne salariée visée par le présent paragraphe, 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

30,19 La personne 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 personne 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 personne 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 personne 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;

Ce salaire est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne salariée 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 personne salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 personne salariée enceinte à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au paragraphe précédent, la personne 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 personne 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 personne 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 personne 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 (20e) 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 personne 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 personne salariée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec salaire d'une durée maximale de cinq (5) 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 personne 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 (20e) 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.

La personne salariée 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, la personne salariée 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 soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, la personne salariée 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 une autre personne salariée des droits qui sont prévus à l'article 26.

Dans le cas de la personne salariée 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 des versements de telles prestations.

30,26 La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité 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 la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement, 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

30,27 Pendant le congé de paternité prévu à l'alinéa 30,25, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle 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 à la personne salariée visée par le présent article en faisant les adaptations nécessaires.

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

30,28 La personne salariée 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 ou de la conjointe

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 ou de sa conjointe. 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 ou auprès du parent en vue de son adoption. 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.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies :

- a) L'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et celui-ci à l'intention de l'adopter;
- b) La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter laquelle peut varier selon le type d'adoption, en fonction des exigences requises du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

30,31 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou de sa conjointe 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 soixante-dix-huitième (78^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'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

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 la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire, et elle 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'elle reçoit ou qu'elle 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 à la personne salariée 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 ou de sa conjointe 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 ou de sa conjointe 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 ou de sa conjointe, 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 ou de sa conjointe 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 et il peut être pris avant lesdits congés sans toutefois précéder l'arrivée de l'enfant à la maison. 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, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de la personne salariée 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 ou de sa conjointe ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire.

Lorsque le conjoint 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'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption et la date limite est 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 soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans salaire s'applique à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe.

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 soixante-cinq (65) 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, dont les premières deux (2) jours sont rémunérés, 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 huit (8) journées suivantes 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 personne salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne salariée 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 personne salariée en congé de maternité, la personne salariée 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 soixante-cinq (65) 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.

À la demande de la personne employée et si l'employeur y consent, le congé de paternité, le congé pour adoption ou le congé sans salaire à temps complet, mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) premières semaines, est fractionné en semaines. Les 2e et 3e alinéas du présent article ne s'appliquent pas au présent alinéa.

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 soixante-cinq (65) 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 soixante-cinq (65) 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 soixante-cinq (65) semaines, la personne salariée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) 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 La personne salariée a droit de consulter son dossier personnel. Elle peut se faire accompagner, si elle la désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier au Siège social.

Sur demande, la personne salariée 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'une personne salariée sur ses obligations.

Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par la personne salariée, si celle-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'une personne salariée 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 de la personne salariée 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 personne salariée pour la raison qu'elle est enceinte.

La personne 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 personne 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 la personne salariée, 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 la personne salariée 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 de la personne salariée résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

- 31,07 Aucune mesure disciplinaire inscrite au dossier d'une personne salariée ne lui est opposable, si elle n'a pas été suivie 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. De plus, une telle mesure disciplinaire 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 de la personne salariée.

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

- 31,09 La personne salariée convoquée à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisée 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.
- 32,02 Toute personne salariée 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 accompagnée, si elle la désire, d'un représentant syndical.
- 32,03 Une personne salariée qui se croit lésée 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 la personne salariée: 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 la personne salariée 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 personnes salariées se croient lésées 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 personnes salariés concernées 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 à la personne salariée 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 de 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 de la personne salariée, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour la personne salariée 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 à la personne salariée 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 personnes salariées 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 la personne salariée 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 Tribunal administratif du Travail (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 la personne salariée 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 la personne salariée durant la période où, au jugement de l'arbitre, elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée, 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 personnes salariées visées, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté accumulée. À défaut, les personnes salariées sont identifiées 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 personnes salariées affectées 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 2025

- 35,02 Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2024 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2025 d'un pourcentage égal à 4 %.

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026

- 35,03 Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2025 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2026 d'un pourcentage égal à 2,5 %.

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2027

- 35,04 Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2026 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2027 d'un pourcentage égal à 2,5 %.

35,05 Clause d'ajustement

- i) Au 31 décembre 2025, chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 décembre 2025 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025 et la moyenne annuelle de l'IPC au Québec en 2024, laquelle variation est diminuée de 2,5 %. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
- ii) Au 31 décembre 2026, chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 décembre 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026 et la moyenne annuelle de l'IPC au Québec en 2025, laquelle variation est diminuée de 2,5 %. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 %, les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

- 1) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne annuelle (de janvier à décembre) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;
- 2) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales. En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

35,06 La personne salariée reçoit une carte-cadeau de cent (100) dollars dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective prévue pour le 1er janvier 2025.

Personnes salariées hors échelle

35,07 La personne salariée 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 une personne salariée 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 cette personne salariée 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 de la personne salariée 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 Une personne salariée peut obtenir un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas une saison opérationnelle.

Si une personne salariée désire bénéficier d'une absence sans salaire pour raison autre qu'un retour aux études, elle 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 la personne salariée. 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 à la personne salariée au plus tard dans les dix (10) jours de la demande.

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

La personne salariée 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.

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

À son retour au travail, la personne salariée se voit attribuer les tâches correspondant à sa classe d'emplois.

La personne salariée 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 La personne salariée 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 la personne salariée.

- 36,04 Pour obtenir un congé sans salaire, la personne salariée 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**

La personne salariée 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 ou de sa conjointe, 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.

La personne salariée 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 de la personne salariée, cette dernière 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 DE TRAVAIL

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 de travail 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 une personne salariée qui agira à titre de secrétaire.

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

37,02 La personne salariée 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 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 38,02 La personne salariée doit utiliser la ou les autres langues qu'elle 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 personnes salariées 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 La personne salariée 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.

La personne salariée 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 de 0,98 \$ /heure indexée comme suit :

- du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2025 majoré de l'IPC de l'année 2025 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2026 majoré de l'IPC de l'année 2026 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Prime de nuit

- 39,02 La personne salariée 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.

La personne salariée 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 de 1,39 \$/heure indexée comme suit :

- du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2025 majoré de l'IPC de l'année 2025 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2027, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2026 majoré de l'IPC de l'année 2026 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Prime de fin de semaine

39,03 Une personne salariée 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 de 3,50 \$/heure indexée comme suit :

- du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2025 majoré de l'IPC de l'année 2025 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2027, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2026 majoré de l'IPC de l'année 2026 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 La personne salariée requise 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 personnes salariées 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 La personne salariée 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
2025	31,75 \$/jour

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

- du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2025 majoré de l'IPC de l'année 2025 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2027, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2026 majoré de l'IPC de l'année 2026 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Port d'attache Rivière Causapscal

Saison	Allocation
2025	41,29 \$/jour

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

- du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2025 majoré de l'IPC de l'année 2025 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2027, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2026 majoré de l'IPC de l'année 2026 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

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

- 40,06 Les personnes salariées requises par l'employeur qui travaillent sur la réserve faunique de Dunière et de Patapédia et qui doivent se rendre jusqu'à l'accueil Lacroix ou au poste du 23^e milles avec leur moyen de transport personnel reçoivent un montant forfaitaire de deux cent vingt-cinq dollars (240,72 \$) 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'orignal telle que définie par le Règlement du ministère sur les réserves fauniques.

Les personnes salariées qui ne sont pas requises de travailler sur la réserve faunique de Dunière et de Patapédia durant toute la saison tel que défini au paragraphe précédent recevront la partie du montant forfaitaire au prorata des jours où elles se seront rendues 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 2026 au 31 décembre 2026, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2025 majoré de l'IPC de l'année 2025 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2027, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2026 majoré de l'IPC de l'année 2026 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

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

40,07 Allocation d'utilisation de téléphones cellulaires pour les classes principales

Les personnes salariées qui sont affectées à des postes de classes principales bénéficient, pour les jours ainsi travaillés, d'une allocation de trente (30) dollars par mois pour l'utilisation de leurs téléphones cellulaires personnels.

ARTICLE 41 — FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 41,01 L'employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes salariées.
- 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'une personne salariée.
- 41,03 Lorsque l'employeur demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais sur présentation d'une attestation indiquant qu'elle a suivi assidûment ces cours. L'employeur privilégie les formations en présence au siège social.
- 41,04 Après consultation du comité prévu à l'article 37, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à toutes les personnes salariées.
- 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 2027.
- 42,02 Article abrogé.

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.

42,04 **Dispositions transitoires**

Toute somme due et tout article négocié sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2025.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À CAUSAPSCAL, CE 11^e JOUR DU MOIS DE décembre 2024.

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



M. GUY ARSENEAULT
PRÉSIDENT



M. PASCAL LÉGAULT
2^e VICE-PRÉSIDENT



M. MICHEL PELLETIER
TRÉSORIER



MME MICHELLE LÉVESQUE
DIRECTRICE GÉNÉRALE

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.**



M. CHRISTIAN DAIGLE
PRÉSIDENT GÉNÉRAL




MME KARINE DEXTRAS-PAQUETTE
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



MME FRANCE GIRARD
DÉLÉGUÉE SYNDICALE



M. JACQUES LEMIEUX
DÉLÉGUÉ SYNDICAL



M. SÉBASTIEN THIBAULT
DÉLÉGUÉ SYNDICAL



MME IULIANA PANAITTE BELCIUG
CONSEILLÈRE À LA NÉGOCIATION

ANNEXE A

CLASSES D'EMPLOIS

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 À L'ENTRETIEN
CLASSE PRINCIPALE
(416-05)**

ATTRIBUTIONS

La préposée ou le préposé à l'entretien classe principale 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 et 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 et il ou elle peut être appelé(e) à exécuter les attributions de préposé(e) à l'entretien classe nominale.

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir une formation professionnelle pertinente aux attributions en charpenterie-menuiserie;
- Avoir 6 saisons d'expérience pertinente;

ET

- Devra détenir ou obtenir une certification propane minimum TAG 4 et transport de matières dangereuses pour être confirmé dans son poste;
- Devra détenir un permis de conduire valide de classe 5 minimum pour obtenir et conserver son poste.

**PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN
CLASSE NOMINALE
(416-10)**

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 et de la chasse;
- 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;
- Effectuer les approvisionnements nécessaires en pièces pour divers appareils et équipements;
- Installer et manipuler des équipements au propane, TAG 4;
- Utiliser des produits chimiques (EPOXY) pour réparer certains équipements;
- Coordonner, lorsque requis, le travail d'une équipe d'entretien dans le cadre d'un projet particulier;
- Effectuer les tâches d'entretien ménager des sites et bâtiments;
- 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 en charpenterie-menuiserie;

OU

- Avoir 3 saisons d'expérience pertinente aux attributions de préposé à l'entretien d'entretien;

ET

- Devra détenir ou obtenir une certification propane minimum TAG 4 et transport de matières dangereuses pour être confirmé dans son poste. Celle-ci pourra être offerte par l'employeur;
- Devra détenir un permis de conduire valide de classe 5 minimum pour obtenir et conserver son poste.

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;
- Échanger avec la clientèle.

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

- Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou l'équivalent;

**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

- Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou l'équivalent;
- Devra détenir un permis de conduire valide de classe 5 minimum pour obtenir et conserver son poste.

**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, de façon principale et habituelle, les tâches suivantes :

- Mettre en place le plan de protection pour la saison et voir à son application;
- Coordonner les activités de protection du territoire;
- Assurer la formation et le transfert d'expertise aux 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 assistants(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;
- Produire des rapports d'infraction général;
- Produire et transmettre tous les rapports relatifs à la protection de la faune aux personnes concernées.
- Recueillir les divers rapports de son équipe et transmettre ceux-ci aux personnes concernées et 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-e à la protection de la faune, classe principale, peut se voir confier toute autre tâche connexe et il ou elle sera appelé-e à exécuter les attributions de la classe d'emploi 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;
- Devra détenir ou obtenir la certification d'assistant à la protection de la faune pour être confirmé et dans son poste et le conserver;
- Devra détenir un permis de conduire valide de classe 5 minimum pour obtenir et conserver son poste.

**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;
- Produire des rapports d'infraction général;
- Produire et transmettre tous les rapports relatifs à la protection de la faune aux personnes concernées.
- Promouvoir et sensibiliser la clientèle à la protection du territoire et de l'environnement;
- Récupérer les espèces animales mortes et les remettre au ministère concerné;
- 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;
- OU
- 2 années ou 4 saisons de 6 mois d'expérience pertinente aux attributions d'assistant à la protection de la faune;
- ET
- Devra détenir ou obtenir la certification d'assistant à la protection de la faune pour être confirmé et dans son poste et le conserver;
- Devra détenir un permis de conduire valide de classe 5 minimum pour obtenir et conserver son poste.

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 la sécurité;
- Effectuer le transport des clients ou de leur véhicule lorsque requis;
- 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 des prises, lorsque requis, à des fins statistiques.
- Entretenir, à l'aide d'un équipement adéquat, les abords des routes et des sentiers pédestres;
- Procéder à l'entreposage des bêtes récoltées à l'endroit désigné lorsque requis;

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

CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou l'équivalent;
- Avoir 3 saisons de 6 mois d'expérience pertinente aux attributions de gardien de territoire;
- Devra détenir ou obtenir le certificat de compétence de conducteur d'embarcation de plaisance pour un poste dans le secteur de la Patapédia pour être confirmé dans son poste;
- Devra détenir un permis de conduire valide de classe 5 minimum pour obtenir et conserver son poste.

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 et le transfert d'expertise aux 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 de 6 mois 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;
- Devra détenir ou obtenir un certificat de compétence de conducteur d'embarcation de plaisance pour être confirmé dans son poste;
- Devra détenir un permis de conduire valide de classe 5 minimum pour obtenir et conserver son poste.

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;
- Effectuer les manœuvres nécessaires relativement à la récolte;
- 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;
- Devra détenir ou obtenir un certificat de compétence de conducteur d'embarcation de plaisance pour être confirmé dans son poste;
- Devra détenir un permis de conduire valide de classe 5 minimum pour obtenir et conserver son poste.

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

ATTRIBUTIONS

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

- Préparer les registres de réservation pour la saison de pêche;
- Coordonner le poste d'accueil sous sa responsabilité;
- Assurer la formation et le transfert d'expertise 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(e) 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 ou l'équivalent;
- Avoir une expérience de quatre 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;
- Connaitre, respecter et diffuser la réglementation en vigueur;
- Émettre les permis et les droits d'accès quotidiens;
- Communiquer les informations requises et pertinentes au ministère concerné, à la protection de la faune, 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 ou l'équivalent;
- 1 à 3 mois d'expérience en service à la clientèle.

**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 de la classe nominale;
- Assurer la formation et le transfert d'expertise aux guides interprètes de la classe nominale;
- 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 deux années 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;
- Recueillir et transmettre les plaintes à la direction;
- Traiter les 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;
- Participer et collaborer au développement des activités.

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 deux années 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	25.01.01	26.01.01	27.01.01
221-10	1	18,83	19,31	19,79
221-10	2	19,74	20,23	20,74
221-10	3	20,42	20,93	21,45
221-10	4	21,15	21,68	22,22
221-10	5	21,81	22,35	22,91
221-10	6	22,56	23,12	23,70
221-10	7	23,28	23,86	24,45
221-10	8	23,95	24,55	25,16
221-10	9	24,70	25,32	25,95

416 - PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
416-05	0	18,70	19,17	19,65
416-05	1	19,45	19,93	20,43
416-05	2	20,22	20,72	21,24
416-05	3	21,04	21,57	22,10
416-05	4	21,84	22,39	22,95
416-05	5	22,69	23,26	23,84
416-05	6	23,58	24,17	24,77
416-05	7	24,52	25,14	25,76
416-05	8	25,44	26,07	26,73
416-05	9	26,82	27,49	28,18

442 - GARDIEN DE BARRIÈRE RÉCRÉATIF

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
442-10	0	15,87	16,27	16,67
442-10	1	16,62	17,03	17,46
442-10	2	17,31	17,74	18,18
442-10	3	17,95	18,40	18,86
442-10	4	18,65	19,11	19,59
442-10	5	19,35	19,84	20,33
442-10	6	20,02	20,52	21,03

443 - GARDIEN DE BARRIÈRES ET DE FOSSES, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
443-10	0	14,51	14,87	15,24
443-10	1	15,22	15,60	15,99
443-10	2	15,85	16,25	16,65
443-10	3	16,45	16,86	17,29
443-10	4	17,08	17,50	17,94
443-10	5	17,73	18,18	18,63
443-10	6	18,31	18,77	19,24

444 - ASSISTANT À LA PROTECTION, CLASSE PRINCIPALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
444-05	0	19,61	20,10	20,61
444-05	1	20,38	20,89	21,42
444-05	2	21,12	21,65	22,19
444-05	3	21,84	22,39	22,95
444-05	4	22,68	23,25	23,83
444-05	5	23,55	24,13	24,74
444-05	6	24,45	25,06	25,69
444-05	7	25,40	26,03	26,68
444-05	8	26,38	27,04	27,72
444-05	9	27,93	28,63	29,35

444 - ASSISTANT À LA PROTECTION, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
444-10	0	18,70	19,17	19,65
444-10	1	19,45	19,93	20,43
444-10	2	20,22	20,72	21,24
444-10	3	21,04	21,57	22,10
444-10	4	21,84	22,39	22,95
444-10	5	22,69	23,26	23,84
444-10	6	23,58	24,17	24,77
444-10	7	24,52	25,14	25,76
444-10	8	25,44	26,07	26,73
444-10	9	26,82	27,49	28,18

444 – GARDIEN DE TERRITOIRE, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
444-15	0	18,70	19,17	19,65
444-15	1	19,45	19,93	20,43
444-15	2	20,22	20,72	21,24
444-15	3	21,04	21,57	22,10
444-15	4	21,84	22,39	22,95
444-15	5	22,69	23,26	23,84
444-15	6	23,58	24,17	24,77
444-15	7	24,52	25,14	25,76
444-15	8	25,44	26,07	26,73
444-15	9	26,82	27,49	28,18

445 – GUIDE DE CHASSE ET PÊCHE, CLASSE PRINCIPALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
445-05	0	22,85	23,42	24,01
445-05	1	23,68	24,27	24,88
445-05	2	24,54	25,16	25,79
445-05	3	25,38	26,01	26,66
445-05	4	26,23	26,88	27,56
445-05	5	27,06	27,74	28,43
445-05	6	27,92	28,62	29,34

445 – GUIDE DE CHASSE ET PÊCHE, CLASSE NOMINALE

40 heures/semaine

2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
445-35	0	18,70	19,17	19,65
445-35	1	19,45	19,93	20,43
445-35	2	20,22	20,72	21,24
445-35	3	21,04	21,57	22,10
445-35	4	21,84	22,39	22,95
445-35	5	22,69	23,26	23,84
445-35	6	23,58	24,17	24,77
445-35	7	24,52	25,14	25,76
445-35	8	25,44	26,07	26,73
445-35	9	26,82	27,49	28,18

416 - PRÉPOSÉE À L'ENTRETIEN, CLASSE PRINCIPALE
 40 heures/semaine
 2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
446-05	0	22,85	23,42	24,01
446-05	1	23,68	24,27	24,88
446-05	2	24,54	25,16	25,79
446-05	3	25,38	26,01	26,66
446-05	4	26,23	26,88	27,56
446-05	5	27,06	27,74	28,43
446-05	6	27,92	28,62	29,34

818 - PRÉPOSÉE À L'ACCUEIL, CLASSE PRINCIPALE
 40 heures/semaine
 2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
818-10	0	19,78	20,28	20,78
818-10	1	20,64	21,16	21,69
818-10	2	21,49	22,02	22,57
818-10	3	22,27	22,82	23,39
818-10	4	23,11	23,69	24,28
818-10	5	24,00	24,60	25,22
818-10	6	24,93	25,55	26,19
818-10	7	25,88	26,52	27,19

818 - PRÉPOSÉE À L'ACCUEIL, CLASSE NOMINALE
 40 heures/semaine
 2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
818-15	0	17,08	17,50	17,94
818-15	1	17,74	18,19	18,64
818-15	2	18,40	18,86	19,33
818-15	3	18,81	19,28	19,77
818-15	4	19,51	20,00	20,50
818-15	5	20,27	20,78	21,30
818-15	6	21,02	21,54	22,08
818-15	7	21,83	22,38	22,93
818-15	8	22,68	23,25	23,83
818-15	9	23,58	24,17	24,77

820 - GUIDE INTERPRÈTE, CLASSE PRINCIPALE
 40 heures/semaine
 2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
820-05	0	21,04	21,57	22,10
820-05	1	21,85	22,40	22,96
820-05	2	22,69	23,26	23,84
820-05	3	23,58	24,17	24,77
820-05	4	24,52	25,14	25,76
820-05	5	25,44	26,07	26,73
820-05	6	26,82	27,49	28,18

820- GUIDE INTERPRÈTE, CLASSE NOMINALE
 40 heures/semaine
 2087,2 heures/année

Classe	Échelon	25.01.01	26.01.01	27.01.01
820-10	0	18,10	18,55	19,01
820-10	1	18,86	19,33	19,81
820-10	2	19,74	20,23	20,74
820-10	3	20,42	20,93	21,45
820-10	4	21,14	21,67	22,21
820-10	5	21,81	22,35	22,91
820-10	6	22,57	23,13	23,71
820-10	7	23,30	23,88	24,48
820-10	8	23,95	24,55	25,16
820-10	9	24,70	25,32	25,95

ANNEXE C

LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT
AU 30 SEPTEMBRE 2024

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]	Préposée à l'accueil - classe nominale	818-15	1987-05-30
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire – classe nominale	444-15	1988-06-06
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistante à la protection de la faune – classe principale	444-05	1988-07-18
[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]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	1994-05-29
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrière récréatif - classe nominale	442-10	1994-06-19
[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]	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]	Préposé à l'entretien – classe nominale	416-05	2008-08-11
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	2009-08-03
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil - classe principale	818-10	2011-07-08
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil - classe nominale	818-15	2013-05-28
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrières et de fosses - classe nominale	443-10	2014-06-16
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardiennne de territoire - classe principale	444-10	2014-06-20
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrières et de fosses - classe nominale	443-10	2015-06-30
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	2016-05-31
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	2016-07-07
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de barrière récréatif - classe nominale	442-10	2016-08-09
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche - classe nominale	445-35	2017-05-30
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposé à l'entretien – classe principale	446-05	2018-05-29
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardiennne de barrières et de fosses – classe nominale	443-10	2018-07-28
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil – classe nominale	818-15	2021-06-22
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	444-35	2022-05-24
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2022-05-28
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposé à l'entretien – classe nominale	416-05	2022-08-08
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil – classe nominale	818-15	2023-02-27
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2023-06-02

[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2023-08-07
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposé à l'entretien – classe nominale	416-05	2023-09-05
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposée à l'accueil – classe nominale	818-15	2024-05-08
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2024-05-22
[REDACTED]	[REDACTED]	Guide de chasse et pêche – classe nominale	445-35	2024-05-27
[REDACTED]	[REDACTED]	Assistant à la protection de la faune - classe nominale	444-10	2024-05-31
[REDACTED]	[REDACTED]	Préposé à l'entretien – classe nominale	416-05	2024-05-31
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire – classe nominale	444-15	2024-06-07
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire – classe nominale	444-15	2024-08-05
[REDACTED]	[REDACTED]	Gardien de territoire – classe nominale	444-15	2024-09-22

ANNEXE D

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

JOURS FÉRIÉS	2025	2026	2027
Jour de l'An	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars
Fête nationale des Patriotes	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai
Fête nationale	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin
Confédération	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre
Action de grâce	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre
Veille de Noël	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre
Noël	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre
Lendemain de Noël	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre
Veille du Jour de l'An	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre

ANNEXE E

BANQUE DE MALADIE AU 30 SEPTEMBRE 2024

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE SALARIÉE	NOMBRE D'HEURES
[REDACTED]	599,49
[REDACTED]	144,25
[REDACTED]	0
[REDACTED]	0
[REDACTED]	328,26
[REDACTED]	256,25
[REDACTED]	15,50
[REDACTED]	418,50
[REDACTED]	13
[REDACTED]	58,50
[REDACTED]	16
[REDACTED]	134
[REDACTED]	36
[REDACTED]	0
[REDACTED]	142
[REDACTED]	105
[REDACTED]	14,50
[REDACTED]	93,25
[REDACTED]	132,25
[REDACTED]	313,75
[REDACTED]	7,75
[REDACTED]	0
[REDACTED]	361
[REDACTED]	15,37
[REDACTED]	232,50
[REDACTED]	309,60
[REDACTED]	36
[REDACTED]	24,10
[REDACTED]	6
[REDACTED]	425,37
[REDACTED]	0
[REDACTED]	68,75
[REDACTED]	0
[REDACTED]	266,25
[REDACTED]	154,25
[REDACTED]	16,75
[REDACTED]	9
[REDACTED]	0
[REDACTED]	0
[REDACTED]	156,58
[REDACTED]	116
[REDACTED]	16,25
[REDACTED]	7,75
[REDACTED]	0
[REDACTED]	0
[REDACTED]	0

LETTRE D'ENTENTE 1

RELATIVE À LA SEMAINE DE TRAVAIL DE 6 JOURS

CONSIDÉRANT la volonté de certaines personnes salariées d'avoir des semaines de travail de 6 jours au lieu de 7;

CONSIDÉRANT que la convention collective actuelle ne prévoit pas de disposition en ce sens;

CONSIDÉRANT que certaines autres personnes salariées veulent conserver des semaines de travail de 7 jours;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de trouver des solutions pour permettre des semaines de 6 jours;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur s'engage à diminuer des semaines de travail de 7 à 6 jours, lorsque c'est logistiquement possible sans bris de service, aux personnes salariées qui en font la demande.
2. Il est entendu que, pour l'application de cette entente, le temps supplémentaire sera considéré après 46,50 heures.
3. À l'expiration de la présente convention collective, cette entente sera réévaluée par les parties afin de décider si elle est reconduite, modifiée ou supprimée.

LETTRE D'ENTENTE 2

CONCERNANT DES TRAVAUX DE CLASSIFICATION ET DE RÉMUNÉRATION

Il est convenu que l'employeur entame des travaux de classification incluant la révision de l'évaluation des emplois de l'unité de négociation et l'établissement de la structure salariale ajustée en fonction des changements à la classification.

L'employeur s'engage à consulter le Syndicat par le biais d'un comité ad hoc composé d'au plus quatre membres, dont deux personnes désignées par l'employeur et deux personnes désignées par le Syndicat. Les travaux porteront sur un projet de modification à la classification et à la structure salariale afférente et débuteront au plus tard trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la signature de la convention collective. Les travaux devront être terminés au plus tard dans les 180 jours suivant les débuts des travaux du comité ad hoc.

La structure salariale modifiée résultant de l'exercice s'appliquera à compter de la date de la dernière rencontre du comité prévu au paragraphe précédent, et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement prévu à la convention collective. La structure salariale modifiée s'applique aux corps d'emplois identifiés à l'annexe B en fonction de leur rangement prévu.

L'intégration des personnes salariées sera faite à la même date, selon des modalités prévues à la convention collective 2025 – 2027.

La personne salariée est intégrée à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'elle détient le 1^{er} janvier 2025, et ce, à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles concernant les personnes salariées hors échelle prévue à la convention collective s'appliquent.

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 <u>ou</u> pêche	Équipement chasse <u>et</u> pêche
2025	206,04 \$	412,10 \$

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

- du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2025 majoré de l'IPC de l'année 2025 jusqu'à un maximum de 1,5 %.
- du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027, le taux de la nouvelle allocation sera celui en vigueur en 2026 majoré de l'IPC de l'année 2026 jusqu'à un maximum de 1,5 %.

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **La Corporation de gestion des rivières Matapédia et Patapédia (CGRMP)**

Ci-après appelée « l'employeur »

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

Ci-après appelé « le syndicat »

Considérant que l'employeur offre une participation à un régime d'assurance-collective aux employés cycliques;

Considérant que les employés souhaitent suspendre leur participation au régime d'assurance-collective en période de mise à pied saisonnière;

Considérant que le syndicat est le preneur d'assurance pour le contrat couvrant les employés lorsqu'applicable selon les paramètres de la convention collective;

Considérant que le syndicat est en mesure de faire changer les modalités du contrat pour permettre aux bénéficiaires de suspendre leur participation au régime d'assurance-collective en période de mise à pied saisonnière;

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

- 1- Modifier l'article 28,12 de la convention collective 2020 – 2024 pour qu'il se lise comme suit :

La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, **être exempté** ~~refuser ou cesser de~~ d'y participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge **et sa personne à charge** sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge **ou de personne à charge, ou si le contrat d'assurance permet d'être assuré au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance-maladie du Québec.**

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 **est exempté** ~~a refusé ou cessé~~ de participer au régime d'assurance-maladie, et ce, aux conditions prévues au présent alinéa peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes optionnels complémentaires, **sous réserve des dispositions prévues au contrat.**

- 2- La présente entente entre en vigueur à sa signature par les parties;
- 3- La présente transaction est faite sans admission de quelque nature que ce soit par les parties en causes;

4- Le présent document constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et est réputé avoir été fait et interprété conformément aux lois de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sauvé ce 19 e jour du mois Sept 2024.

Corporation de gestion des rivières Matapédia et

Patapédia



Michèle Levesque
Directrice générale

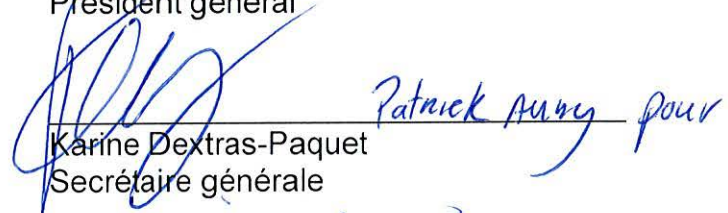


Guy Arsenault
Président

Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.

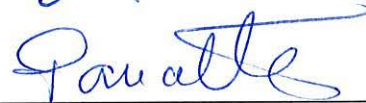


Christian Daigle
Président général



Karine Dextras-Paquet
Secrétaire générale

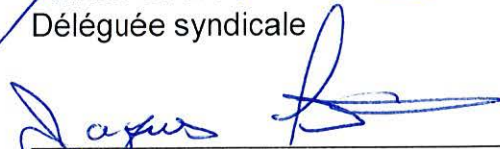
Patrick Pury pour



Iuliana Panaite Belciug
Conseillère au service de la négociation



France Girard
Déléguee syndicale



Jacques Lemieux
Délégue syndical



Sébastien Thibault
Délégue syndical