

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

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



ET

**LA CORPORATION NIBIISCHII**

σ-Λιρ <Διη.Δ<sup>ε</sup>

**N I B I I S C H I I**  
**NI BII S C H I I**

RÉSERVE FAUNIQUE  
LACS-ALBANEL-MISTASSINI-WACONICHI

**2018-2020**



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET INTERPRÉTATION .....	1
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS .....	1
ARTICLE 3 – RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR, PRATIQUES INTERDITES .....	4
ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 5 – DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	7
ARTICLE 6 – RÉUNIONS SYNDICALES.....	8
ARTICLE 7 – ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	8
ARTICLE 8 – ABSENCE POUR ACTIVITÉS PARITAIRES .....	10
ARTICLE 9 – COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL .....	10
ARTICLE 10 – REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	11
ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	12
ARTICLE 12 – ARBITRAGE .....	13
ARTICLE 13 – MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES .....	14
ARTICLE 14 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT .....	16
ARTICLE 15 – ÉVALUATION.....	21
ARTICLE 16 – STATUT DE SALARIÉ RÉGULIER .....	22
ARTICLE 17 – SERVICE CONTINU ET SERVICE.....	23
ARTICLE 18 – RECLASSEMENT.....	25
ARTICLE 19 – MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	25
ARTICLE 20 – CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS.....	30
ARTICLE 21 – SURPLUS DE PERSONNEL.....	30
ARTICLE 22 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	33
ARTICLE 23 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	33
ARTICLE 24 – COSTUMES ET UNIFORMES .....	34
ARTICLE 25 – HEURES DE TRAVAIL.....	34
ARTICLE 26 – ABSENCE SANS SALAIRE .....	39
ARTICLE 27 – CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES .....	40
ARTICLE 28 – ABSENCE POUR AFFAIRES JUDICIAIRES .....	40
ARTICLE 29 – VACANCES.....	41
ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	44
ARTICLE 31 – CONGÉS SOCIAUX .....	46
ARTICLE 32 – DROITS PARENTAUX .....	47
ARTICLE 33 – RÉGIMES D’ASSURANCES VIE, MALADIE ET SALAIRE .....	52
ARTICLE 34 – RÉTROGRADATION, RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF ....	61
ARTICLE 35 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES .....	63

<b>ARTICLE 36 – RÉGIME DE RETRAITE .....</b>	<b>64</b>
<b>ARTICLE 37 – RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>64</b>
<b>ARTICLE 38 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>66</b>
<b>ARTICLE 39 – ALLOCATIONS .....</b>	<b>68</b>
<b>ARTICLE 40 – VERSEMENT DES GAINS .....</b>	<b>69</b>
<b>ARTICLE 41 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	<b>70</b>
<b>ARTICLE 42 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES .....</b>	<b>70</b>
<b>LETTRE D’ENTENTE 1 – LETTRE D’ENTENTE RELATIVE AUX LOGEMENTS D’ACCOMMODATION .....</b>	<b>72</b>
<b>LETTRE D’ENTENTE 2 – LETTRE D’ENTENTE RELATIVE À L’EXERCICE DE LA FONCTION D’ASSISTANT À LA PROTECTION DE LA FAUNE.....</b>	<b>73</b>
<b>LETTRE D’ENTENTE 3 – RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE.....</b>	<b>74</b>
<b>LETTRE D’ENTENTE 4 – CONCERNANT LE FACTEUR ISOLEMENT ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL .....</b>	<b>75</b>
<b>LETTRE D’ENTENTE 5 – CONCERNANT L’APPLICATION D’UNE PRIME D’ISOLEMENT .....</b>	<b>76</b>
<b>ANNEXE A – TABLEAU DES VACANCES.....</b>	<b>77</b>
<b>ANNEXE B – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS .....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXE C – INDEX DES SALAIRES ET DESCRIPTION DES CATÉGORIES D’EMPLOI .....</b>	<b>79</b>

## ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET INTERPRÉTATION

1,01 Le but de la convention est de déterminer les conditions de travail des salariés et de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur, les salariés et le syndicat.

## ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2,01 Dans la convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) Affectation : désignation d'une personne à une fonction ou à un emploi déterminé dans un classement identique à celui qu'il occupe déjà;

b) Conjoint : les personnes :

1) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;

2) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

3) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

c) Employeur : la Corporation Nibiischii;

d) Enfant à charge : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu; 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;

Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à l'article 33,01, 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;

e) Jour : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 00 h 00 à 24 h 00;

f) Mutation : mouvement de dotation permettant de combler un emploi chez l'employeur par un salarié du même employeur et dont la catégorie d'emplois est la même que celle de l'emploi à combler;

g) Période probation : Période de 80 jours de travail, qui peut être répartie sur un maximum de 2 saisons que le salarié saisonnier et période de six (6) mois que le salarié régulier doit travailler avant d'obtenir sa permanence.

La période probation peut être renouvelée une (1) fois pour une durée d'au plus de 40 jours pour le travailleur saisonnier, si l'employeur estime ne pas avoir été en mesure de bien évaluer la prestation de travail de l'employé.

h) Lieu de travail : le point déterminé par l'employeur identifié sur la liste de rappel ou autre appellation semblable où le salarié reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, il effectue normalement ses déplacements pour les besoins du travail;

Les frais de repas ou de déplacement du salarié qui travaille à l'extérieur sont remboursables, uniquement lorsqu'ils sont pris ou effectués à l'extérieur du lieu habituel de travail;

i) Promotion : l'accès d'un salarié à une classe d'emplois d'une autre classification comportant une échelle ou un taux de salaire supérieur;

j) Quart de travail : période de travail chez l'employeur 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;

k) Salarié : un salarié qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2.03 de la convention collective;

l) Salarié à temps partiel : un salarié régulier qui occupe un emploi à temps partiel ou un salarié régulier à temps complet dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un mois de calendrier;

m) Salarié étudiant : un salarié qui présente une attestation d'inscription d'un établissement d'enseignement reconnu aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme et dont les services sont requis pour une période maximale de vingt-quatre (24) heures par semaine, sauf du 1er mai au lundi de la fête du travail et du 15 décembre au 15 janvier;

n) Salarié occasionnel : un salarié qui occupe un emploi à caractère occasionnel ou embauché pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé qui ne revient pas d'année en année ou qui ne dure pas plus de soixante-quatre (64) jours par saison, mais qui se veut prévisible ou autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.

o) Salarié régulier : un salarié qui occupe un emploi autre qu'un emploi occasionnel ou saisonnier et qui a obtenu son statut de salarié régulier conformément à l'article 11, et qui est requis pour une période minimale de quarante-huit (48) semaines au cours d'une année financière, y compris un employé cédé de la fonction publique ou de la Sépaq;

p) Salarié saisonnier : un salarié qui occupe un emploi saisonnier et qui chaque année pendant au moins soixante-cinq (65) jours à l'intérieur d'une même année financière, et qui doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois consécutifs et dont le nom apparaît sur une des listes de rappel des salariés saisonniers;

q) Salarié en période probation : un salarié qui occupe un emploi régulier ou saisonnier qui n'a pas complété la période probation prévue à l'article 16 pour l'emploi régulier ou à l'article 1.02 m) pour l'emploi saisonnier;

r) Secteur de travail : le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat;

s) Semaine : une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 00 h 00 le dimanche à minuit à la fin du septième (7e) jour;

- t) Supérieur hiérarchique : la personne qui, au sens et pour les fins de la convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié;
- u) Supérieur immédiat : la personne qui, au sens et pour les fins de la convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié;
- v) Syndicat : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.;
- w) Unité de négociation : l'unité de négociation décrite à l'article 2.03 de la convention collective.

2,02 L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la convention collective est effectué sans discrimination aucune, mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.

Les annexes et les lettres d'entente convenues entre les parties et apparaissant aux présentes font partie intégrante de la convention collective.

2,03 L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail (TAT).

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

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

### **Champ d'application**

2,04 La convention collective s'applique à tous les employés, salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

a) Pour le salarié en période probation : le salarié en période probation est couvert par la convention collective, à l'exclusion du droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin;

Dans ces cas, l'employeur donne à ce salarié un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

b) Pour le salarié saisonnier : les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu d'une application au prorata de telles dispositions, les modalités spécifiques sont prévues à chacun des articles.

c) Pour le salarié à temps partiel : lorsqu'un salarié occupe un emploi à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu d'une application au prorata de telles dispositions, les modalités spécifiques sont prévues à chacun des articles.

d) Pour l'étudiant : le salarié étudiant bénéficie des avantages de la convention collective.

Le salaire versé à l'étudiant ne peut être supérieur à celui établi à la convention collective pour l'emploi occupé par un salarié régulier, saisonnier ou occasionnel.

e) Lettre d'entente 1 : Logements d'accommodation

f) Lettre d'entente 2 : Assistant protection

## **ARTICLE 3 – RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR, PRATIQUES INTERDITES**

### **3,01 Droits de direction**

L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention collective après en avoir avisé les salariés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

### **3,02 Poursuite en justice ou assignation à comparaître**

Dans le cas où un salarié est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au salarié, et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec le salarié visé, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

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

Le salarié aura droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

### **3,03 Faute lourde**

Malgré la notion de faute lourde prévue au paragraphe 3,03, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par un salarié de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent quand même faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection.

Lorsque l'employeur entend refuser à un salarié l'assistance judiciaire prévue au présent article pour le motif qu'il y a faute lourde, le supérieur hiérarchique en informe par écrit le salarié dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

Le salarié peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision du supérieur hiérarchique ou de sa mise à la poste par courrier recommandé, recourir à la procédure de règlement des griefs pour la contester.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne quand même un procureur à ses frais, conformément au **présent article**, et le salarié doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties est à l'effet qu'il y a eu faute lourde.

## **Pratiques interdites**

### **3,04 Harcèlement sexuel**

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

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des mesures raisonnables en vue de prévenir le harcèlement sexuel.

Lorsque l'employeur reçoit une plainte écrite de harcèlement sexuel, 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 sexuel.

Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission de sa plainte. L'employeur transmet, à la demande du salarié seulement, une copie de la réponse au représentant syndical désigné.

Toute plainte ou dénonciation est traitée confidentiellement.

### **3,05 Harcèlement psychologique**

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

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

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

Lorsque l'employeur reçoit un grief de harcèlement psychologique, 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.

Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission de son grief. L'employeur transmet, à la demande du salarié seulement, une copie de la réponse au représentant syndical désigné.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) années de la dernière manifestation de cette conduite.

Tout grief est traité confidentiellement.

### **3,06 Discrimination**

Les parties conviennent que tout salarié 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 ou aucun harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

### **3,07 Personnes-ressources**

L'employeur doit informer et diriger le salarié victime d'actes de violence physique causés par toute personne dans le cadre de l'exercice de ses fonctions auprès des personnes-ressources internes ou externes spécialisées.

## **ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL**

### **Cotisation**

4,01 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

4,02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour de la réception de tel avis par l'employeur.

4,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.

4,04 Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la convention collective, la retenue prévue à l'article 4 prend effet dès son entrée en fonction.

4,05 À chaque période de paie, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'une liste produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant les nom et prénom, numéro d'assurance social (NAS), sexe, adresse domiciliaire, numéro de téléphone lorsque disponible et sauf si confidentiel, adresse du lieu de travail, état civil, statut, classement, le corps/classe, date d'entrée en fonction, centre de responsabilité, et taux de salaire des salariés affectés par la déduction, ainsi que le montant des déductions individuelles.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter du trentième (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit informer le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

L'employeur transmet au syndicat, mensuellement, une liste des personnes exclues de l'unité de négociation.

La liste informatisée produite et transmise par le système de paie constitue la liste exigée à l'alinéa précédent.

4,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter de déduire ces arrérages par retenues sur la paie du salarié concerné, après consultation avec le syndicat sur le mode de remboursement.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par le salarié au moment où ce dernier quitte son emploi, et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur au salarié au moment de son départ.

4,07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié; le présent paragraphe s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un salarié régi par la convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisation aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

4,08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à l'article 4 à compter du moment où un salarié cesse d'être régi par la convention collective.

4,09 Le syndicat et l'employeur s'engagent à assurer la confidentialité des renseignements échangés en vertu de la convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils sont transmis.

## **ARTICLE 5 – DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS**

5,01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif du syndicat au bureau d'administration. Le nombre de ces tableaux, ainsi que les endroits où ils seront situés seront établis sur recommandation du comité de relations du travail.

5,02 Le syndicat, sous la signature d'un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur tout avis de convocation d'assemblée, ou tout autre document de nature syndicale.

5,03 Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.

5,04 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention collective émis à l'intention des salariés.

5,05 L'employeur remet un exemplaire de la convention collective à chaque salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date officielle de la transmission d'un exemplaire de la convention collective au syndicat et à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction. Il en est de même lors d'une modification.

De plus, il remet à chaque nouveau salarié un tiré à part de tout dépliant explicatif du régime de retraite et du régime d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables ainsi qu'une copie du plan de classification de son corps d'emploi. Toutes modifications subséquentes sont transmises à l'ensemble des salariés concernés.

5,06 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux sont acheminés au salarié sous enveloppe scellée à son adresse d'origine.

## **ARTICLE 6 – RÉUNIONS SYNDICALES**

6,01 Le syndicat, par l'entremise de son représentant, peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin, à la suite d'une demande verbale présentée dans un délai raisonnable, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local approprié, en dehors des heures de travail, sous réserve d'une autorisation expresse du directeur.

6,02 L'employeur met à la disposition du syndicat, lorsque disponible, un local que le syndicat ou un représentant dûment autorisé peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquête, demande de renseignements, ou toute autre information syndicale.

## **ARTICLE 7 – ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

7,01 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités officielles du syndicat, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

7,02 L'employeur paie, pour la durée de la convention collective, un maximum de dix (10) jours ouvrables par année financière, comme congés payés, pour la participation des salariés aux activités officielles du syndicat incluant, sous réserve des dispositions de la convention collective, le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective, ou autres activités syndicales.

7,03 La détermination des jours d'absence prévus à l'article 7 doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire au salarié entre son lieu de travail et le lieu de la réunion :

a) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son lieu de travail 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-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales, et d'une (1) heure par quatre-vingts (80) 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 lieu de travail, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales, et d'une (1) heure par quatre-vingts (80) 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) et d) excède le nombre d'heures de sa journée régulière de travail, le salarié se voit également garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives entre la fin de son travail et la reprise de son travail.

7,04 Le permis d'absence prévu à l'article 7 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) suivants sont remplies, au salarié dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service, ou au salarié dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :

a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins sept (7) jours avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence;

c) tout refus doit être signifié par écrit par le supérieur immédiat au salarié au moins trois (3) jours avant la date du début de l'absence.

7,05 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le salaire et les avantages sociaux des salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat, sous réserve des dispositions du paragraphe 7,02 de la convention collective.

Le syndicat rembourse à l'employeur le salaire brut et les avantages sociaux du salarié pour la durée de son absence ou de sa libération ainsi que les heures supplémentaires requises pour pallier son absence.

7,06 Le remboursement prévu au paragraphe 7,05 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 activité ou représentation syndicale, indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence et la somme due, ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

7,07 L'employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat ou d'un organisme supérieur. Ce salarié doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans solde se voit attribuer l'emploi qu'il occupait avant son départ, et conserve la classification et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

Malgré les dispositions qui précèdent, si l'employeur a été dans l'obligation d'abolir son emploi, ou si le congé sans solde a été d'une durée d'au moins vingt-quatre (24) mois, l'employeur doit alors lui attribuer, selon les emplois disponibles, des tâches correspondant à sa classification.

## **ARTICLE 8 – ABSENCE POUR ACTIVITÉS PARITAIRES**

8,01 Un salarié qui est membre d'un comité paritaire prévu à la convention collective, ou constitué au cours de ladite convention, a le droit de s'absenter sans perte de salaire et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité à sa bonne marche.

8,02 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 8 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail.

Le salarié saisonnier qui participe à une activité paritaire prévue au paragraphe 8,01 ou à l'article 9 durant sa période de mise à pied reçoit, pour la durée de la rencontre, une rémunération à taux simple. Le salarié reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures.

8,03 La détermination du temps d'absence prévu à l'article 8 est celle apparaissant au paragraphe 7.03.

8,04 Il est entendu que le salarié visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

## **ARTICLE 9 – COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL**

9,01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties s'engagent à former un comité de relations du travail composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) salariés désignés par le syndicat.

Les parties peuvent s'adjoindre une ressource externe ou syndicale, au besoin.

Le but du comité est :

- a) de favoriser de saines relations patronales-syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
- b) de convenir d'ententes particulières portant sur des sujets déterminés par l'employeur, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la convention collective;
- c) de discuter et de recommander la mise en place de programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'aide aux salariés aux prises avec des problèmes affectant leur efficacité au travail.

Favorisant une plus grande implication des salariés dans la gestion et le développement de leur organisation, le comité de relations du travail pourra soumettre toute recommandation à l'égard des sujets suivants :

- la formation du personnel;
- l'organisation du travail;
- des mesures de création, de maintien et de prolongation des emplois;
- le développement et la mise en valeur d'activités ou de nouveaux produits.

9,02 Les membres du comité se réunissent au moins une (1) fois avant le début de la saison, au besoin, en cours de saison ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, et une (1) fois à la fin de la saison, au besoin ou selon un calendrier convenu entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin au paragraphe 9,01 et adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Chaque représentant transmet, dans les cinq (5) jours précédant la rencontre, une grille de discussion comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres du comité pour approbation et ensuite à tous les salariés au plus tard dans les trente (30) jours suivant la rencontre.

## **ARTICLE 10 – REPRÉSENTATION SYNDICALE**

10,01 Le syndicat peut nommer ou élire des salariés à la fonction de délégué syndical. Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout salarié sur les modalités d'application de la convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief, ainsi qu'à la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la convention collective.

10,02 Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent pour les fins de l'application de la convention collective, ainsi qu'une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs, et il informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et l'adresse de leur lieu de travail.

10,03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des délégués syndicaux et des représentants du syndicat (régionaux, nationaux). Le syndicat informe l'employeur de toute modification.

10,04 Le champ d'action de chaque délégué syndical tient compte des lieux de travail et des unités administratives, et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur.

10,05 Un délégué syndical doit, autant que possible, faire partie du groupe de salariés compris dans son champ d'action.

10,06 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, si l'absence est pour un salarié de l'employeur et 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.

Les dispositions de l'alinéa qui précèdent s'appliquent au délégué syndical afin de lui permettre d'accompagner, lors de l'audition, un salarié qui a exercé des recours devant un tribunal d'arbitrage et administratif.

10,07 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du syndicat ou un délégué syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.

## **ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

11,01 L'employeur et le syndicat conviennent que les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

11,02 Le salarié accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec l'employeur.

11,03 À défaut d'entente, le syndicat et l'employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante :

a) le salarié soumet son grief par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours de l'événement qui y a donné lieu, ou de la connaissance de l'événement et en transmet une copie au syndicat.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de **2 ans** suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

b) le grief doit être signé par le salarié et doit contenir une description sommaire des faits et le correctif recherché;

c) l'employeur répond par écrit au grief dans les trente (30) jours suivant la réception de celui-ci avec copie au syndicat. Durant ce même délai, une rencontre pour discuter du grief peut être tenue à la demande de l'une ou l'autre des parties;

d) à défaut d'une réponse dans les délais prévus ou d'une réponse acceptable par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 12.

11,04 Le syndicat peut soumettre un grief à l'employeur si ce dernier l'affecte comme tel ou si plusieurs salariés estiment avoir un même objet de grief, et ce, selon la procédure de règlement de griefs prévue à la clause 11,03.

### **11,05 Grievs de l'employeur**

Les griefs de l'employeur sont soumis à la même procédure en faisant les adaptations nécessaires.

11,06 Les délais prévus à l'article 11 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

11,07 Les délais prévus aux articles 11 et 12, ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sont calculés en jours calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé ou réduit que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

Cependant, lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, une journée non prévue à l'horaire du salarié, un samedi ou un dimanche, un jour de grève, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du 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 vacances, est prorogé pour la durée de l'absence.

11,08 L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical qui participent à la rencontre prévue à l'article 11.

Le délégué syndical qui participe à une rencontre pendant sa mise à pied temporaire, durant un congé hebdomadaire ou en dehors de son horaire de travail, a droit à son salaire pour la durée de la réunion, les frais de déplacement étant à la charge du syndicat.

Aux fins de participer aux rencontres mentionnées aux paragraphes précédents, le salarié est dispensé de fournir toute prestation de travail durant les périodes déterminées aux alinéas a), b), c) et d) du paragraphe 7,03.

11,09 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date officielle de la transmission d'un exemplaire de la convention collective ou de ses modifications au syndicat, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

11,10 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

## **ARTICLE 12 – ARBITRAGE**

12,01 Dans les trente (30) jours qui suivent la réponse de l'employeur ou de la fin de son délai pour répondre, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'employeur à cet effet.

L'employeur et le syndicat disposent d'un délai de trente (30) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre. À défaut, le syndicat ou l'employeur demande au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.

12,02 En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de modifier ou d'annuler la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

12,03 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de la dernière audition des parties. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.

12,04 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention. Il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. L'arbitre peut accorder des dommages et intérêts.

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

12,05 Advenant une difficulté d'application de la décision de l'arbitre, les parties conviennent que ce dernier réserve systématiquement sa compétence pour la détermination du quantum.

12,06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chacune des parties. Il en est de même pour la location de salles pour l'audition.

12,07 Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage.

12,08 Lors de l'arbitrage, le ou les salariés appelés comme témoins sont également libérés sans perte de salaire pour le temps jugé nécessaire.

## **ARTICLE 13 – MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES**

### **13,01 Consultation du dossier personnel**

Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la directrice générale ou la personne responsable des dossiers personnels.

Le salarié peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence du représentant de l'employeur désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'un salarié dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible dans les dix (10) jours de la demande.

Sous réserve des paragraphes 13,02 et 15,04, le salarié peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier et obtenir copie d'un tel document.

### **Mesures administratives**

#### **13,02 Avertissement écrit**

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

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

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant, s'il n'a pas été suivi, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois de calendrier pour le salarié régulier et quatre (4) mois de service pour le salarié saisonnier, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

#### **13,03 Relevé provisoire**

Dans un cas présumé de faute grave, ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un salarié de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsqu'un salarié se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

13,04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de deux (2) jours. Le salarié continue de recevoir son salaire pendant la durée de son relevé provisoire, sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa du paragraphe 13,03 pour lesquels le relevé provisoire est sans salaire.

13,05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 13,03, ou la non-application du paragraphe 13,04, peut être contestée par grief, et ce, conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective. Cette possibilité de grief constitue pour le salarié l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

13,06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser les services du salarié à d'autres emplois, pourvu qu'il soit qualifié pour le faire.

### **Mesures disciplinaires**

13,07 Aux fins de l'application des paragraphes 13,07 à 13,14, une mesure disciplinaire s'entend de toute réprimande, de toute suspension ou de tout congédiement.

13,08 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension ou de congédiement soient soumis conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

13,09 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour la raison qu'elle est enceinte.

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

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

13,10 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

13,11 Sous réserve du paragraphe 12,10 en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

13,12 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois calendrier pour le salarié régulier et quatre (4) mois de service pour le salarié saisonnier, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.

13,13 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié. L'employeur verse au dossier du salarié copie de la sentence arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.

13,14 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance et peut exiger, s'il le juge nécessaire, la présence de son délégué syndical ou d'un représentant syndical de son choix.

## **ARTICLE 14 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT**

### **Détermination de la catégorie d'emplois à l'embauche**

14,01 Le salarié est classé dans l'une ou l'autre des catégories d'emplois du plan de classification et est intégré au rangement attribué pour sa catégorie d'emplois selon l'annexe C. Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une catégorie d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

14,02 Le salarié appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions de deux (2) catégories distinctes d'emplois de la classification, alternativement au cours d'une même semaine pour une période définie ou pour des périodes définies de quatre (4) mois ou plus de travail au cours d'une même année, peut se voir attribuer un double classement, c'est-à-dire deux (2) classements correspondant respectivement aux différentes attributions qu'il exerce de façon principale et habituelle.

Sauf lorsqu'il y a une désignation à titre provisoire ou un remplacement temporaire ou une modification des attributions en raison des nécessités du service, le salarié est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la catégorie d'emplois à laquelle il appartient.

Toutefois, la période pendant laquelle un salarié se voit modifier ses attributions en raison des nécessités du service ne doit pas excéder six (6) mois par année financière à l'égard d'un même emploi.

14,03 Lors de son embauche à chaque début de saison, le salarié est informé par écrit de la nature de son emploi, de son statut d'emploi, de son classement, de son rangement, de son salaire, de son échelon, de la description de ses fonctions, de son lieu de travail et de son territoire de travail et de sa période approximative d'emploi.

### **14,04 Création de nouvelles catégories d'emplois et modification d'attributions**

La détermination du rangement de toute nouvelle catégorie d'emplois est établie par l'employeur et le syndicat par le comité d'équité salariale avec le même système d'évaluation des emplois utilisé dans le cadre des travaux sur l'équité et la relativité salariales des salariés représentés par le syndicat.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de catégorie d'emplois et de toute modification au plan de classification des emplois ou à son économie générale pendant la durée de la convention collective.

Une modification ou une création de toute nouvelle catégorie d'emplois doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat.

La consultation du syndicat s'effectue par l'intermédiaire d'un comité paritaire.

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.

#### **14,05 Nouvelle échelle de salaire**

L'échelle de salaire de toute nouvelle catégorie d'emplois du personnel administratif et de bureau et du personnel d'opération, constituée après la signature de la convention collective, est fixée par l'employeur sur la base des rangements et échelles de salaire prévus à l'annexe C pour des emplois comparables.

De plus, l'employeur convient de faire l'ajout de rangements additionnels si l'évaluation d'une nouvelle catégorie d'emplois excède le rangement le plus élevé de l'annexe C.

L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de salaire au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses représentations. La nouvelle échelle de salaire entre en vigueur dans les trente (30) jours suivant sa transmission au syndicat.

Si le syndicat croit que l'échelle de salaire de la nouvelle catégorie d'emplois n'est pas déterminée conformément selon le présent article, il peut faire valoir son point de vue à l'employeur qui, le cas échéant, convient de revoir l'évaluation de la catégorie d'emplois en comité prévu à l'article 9. À la suite des représentations syndicales, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre sa décision au syndicat.

À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit que la nouvelle échelle de salaire transmise par l'employeur n'a pas été fixée conformément au sous-paragraphe 14,05 a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette nouvelle échelle de salaire, présenter un grief par écrit directement à l'employeur ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'adresse de l'employeur, à l'intérieur du délai imparti.

À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit que la nouvelle échelle de salaire transmise par l'employeur n'a pas été fixée conformément, il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception par courrier de cette nouvelle échelle de salaire, présenter un grief par écrit directement à l'employeur.

#### **14,06 Intégration**

a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et le salarié est avisé de sa catégorie d'emplois, de son rangement, de son crédit d'expérience, le cas échéant, de son échelon et de son taux de salaire au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

b) Le taux de salaire d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

14,07 Dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé, le salarié présente son appel à l'employeur, avec copie au syndicat.

#### **14,08 Détermination de l'échelon (personnel administratif et de bureau)**

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

14,09 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 catégories d'emplois apparaissant à l'annexe 3.

14,10 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une catégorie d'emplois est embauchée au taux minimum de l'échelle de salaire.

14,11 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa catégorie d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à son corps ou à sa classe d'emplois :

a) pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une catégorie d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la Corporation ou chez un autre employeur, dans une catégorie d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette catégorie d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la catégorie d'emplois.

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

#### **14,12 Avancement d'échelon (personnel administratif et de bureau)**

Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaire d'une catégorie d'emplois du salarié régulier de la catégorie du personnel administratif et de bureau s'effectue sous forme d'avancement d'échelon, par année de service complétée et est accordé à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de deux cent soixante (260) jours de travail.

Quant au salarié saisonnier, l'avancement d'échelon dans une catégorie d'emplois est accordé à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie, selon la première éventualité qui se présente, de deux cents (200) jours de travail ou de deux (2) saisons d'opération.

Malgré ce qui précède, le salarié saisonnier inscrit dans une même catégorie d'emplois sur une liste de rappel d'été et sur une liste de rappel d'hiver cumule son service aux fins de l'avancement d'échelon.

L'avancement d'échelon du salarié à temps partiel est accordé, le cas échéant, à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle le salarié a acquis mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures de service continu.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, y compris le salarié en congé de préretraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec salaire pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 32,14), le salarié en congé de paternité (par. 32,15), le salarié en congé sans salaire en vertu de l'article 26, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,07 ne sont pas considérés comme étant absents du travail.

#### **14,13 Avancement d'échelon accéléré pour étude**

L'avancement d'un (1) échelon additionnel est accordé à la date d'avancement prévue lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'employeur et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la catégorie d'emplois à laquelle le salarié appartient.

L'avancement d'échelon prend effet à compter de la première période de paie complète qui suit la réception par l'employeur des attestations officielles requises, dans la mesure où le salarié a eu droit à son avancement d'échelon précédent, tel que le prévoit le paragraphe 14,12.

#### **14,14 Échelon attribué lors d'une promotion**

À l'occasion d'une promotion pour le personnel administratif et de bureau, l'échelon attribué au salarié dans la catégorie supérieure à laquelle il accède lui est attribué selon les dispositions suivantes :

- à l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans sa nouvelle catégorie d'emplois est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1). Toutefois, le salarié promu dont le salaire antérieur serait plus élevé que le salaire correspondant à l'échelon ainsi attribué est intégré à l'échelon dont le salaire dans la nouvelle catégorie d'emplois à laquelle il est promu est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux maximum de la catégorie d'emplois à laquelle il accède, il conserve son ancien salaire et le dernier échelon de sa nouvelle catégorie d'emplois lui est attribué.

#### **14,15 Avancement dans l'échelle**

Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaire d'une catégorie d'emplois du salarié régulier de la catégorie du personnel d'opération s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année de service complétée et est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de deux cent soixante (260) jours de travail.

La date anniversaire d'avancement d'une année de service est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

Quant au salarié saisonnier, l'avancement d'échelon dans une catégorie d'emplois est accordé à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie, selon la première éventualité qui se présente, de la réussite de sa période de probation ou deux (2) saisons d'opération.

L'avancement d'une année de service du salarié à temps partiel est accordé, le cas échéant, à la première période de paie qui suit la date à laquelle le salarié a acquis deux cent soixante (260) jours de travail.

Le salarié occasionnel affecté aux travaux d'immobilisations qui fait l'objet d'une nouvelle embauche lors d'une deuxième (2<sup>e</sup>) saison consécutive dans une même catégorie d'emplois bénéficie d'un avancement à l'échelon 2, dans la mesure où il fait l'objet d'une évaluation positive la saison précédente. Il bénéficie par la suite, lors d'embauches subséquentes et consécutives, du mécanisme d'avancement d'échelon prévu au sous-paragraphe b), tout en se voyant appliquer les conditions de travail du salarié occasionnel.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, y compris le salarié en congé de préretraite qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec salaire pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 32,14), le salarié en congé de paternité (par. 32,15), le salarié en congé sans salaire en vertu de l'article 26, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,07 ne sont pas considérés comme étant absents du travail.

#### **14,16 Intégration dans l'échelle suite à un affichage interne**

Le salarié nommé suite à l'affichage prévu au paragraphe 19,01, sous-paragraphe 2 et 3 a) est intégré dans la nouvelle échelle de salaire à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur sous réserve du paragraphe 19,05.

#### **14,17 Désignation provisoire, remplacement temporaire et nécessités du service**

a) Un salarié à qui l'employeur délègue des responsabilités de répartition et de supervision du travail reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à sept pour cent (7 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée d'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison. Le salarié est avisé par écrit qu'il fait l'objet d'une délégation de responsabilités et de sa durée.

b) Un salarié désigné par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, ou en raison des nécessités du service, un emploi régi par la convention collective et rémunéré à un taux de salaire supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit, pour la durée de cette occupation, le taux de salaire de cet emploi immédiatement supérieur à son taux de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) si le taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire représente moins de cinq pour cent (5 %), pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.

c) Le salarié dont les attributions, suite à une décision de l'employeur, ont été modifiées exceptionnellement et temporairement en raison des nécessités du service, reçoit, pour la durée de cette occupation, le taux de salaire du corps ou de la classe d'emplois correspondant à ses nouvelles attributions immédiatement supérieur à son taux de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) si le taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire représente moins de cinq pour cent (5 %), pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.

d) Un salarié désigné par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont le corps ou la classe d'emplois est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction ou du personnel professionnel, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.

Pour les fins d'application des sous-paragraphes a), b), c) et d) qui précèdent, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Un même salarié peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragraphes a) et b) qui précèdent.

### **Attributions non conformes**

14,18 Le salarié qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire au cours d'une période de six (6) mois, correspondent à une catégorie d'emplois différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.

### **ARTICLE 15 – ÉVALUATION**

15,01 L'évaluation du rendement d'un salarié est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

15,02 L'évaluation du rendement s'effectue au moins une fois par année pour le salarié régulier et une fois par saison d'opération pour le salarié saisonnier. Copie de l'évaluation est remise au salarié saisonnier au plus tard dans les **trente (30)** jours suivant la fin de sa période d'emploi.

Si au terme d'une période d'un (1) mois suivant la date indiquée ci-dessus l'évaluation n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour la période en cause. Si ce délai d'un (1) mois échoit alors que l'employé est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé.

L'évaluation du salarié occasionnel embauché sur un emploi saisonnier s'effectue dans les trente (30) jours suivant la fin de la saison. Une copie est remise au salarié qui est à l'emploi à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui n'a pas reçu son évaluation dans les délais impartis peut transmettre une demande écrite à l'employeur. Copie de son évaluation lui est transmise dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande.

15,03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur du salarié. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

L'échange prévu à l'alinéa précédent doit également avoir lieu, dans la mesure du possible, pour le salarié saisonnier.

L'échange entre salarié en probation occupant un emploi saisonnier doit avoir lieu avant la mise à pied du salarié.

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

15,04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de quinze (15) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si, dans ce délai de quinze (15) jours, le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

15,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

15,06 Le salarié doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des salariés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

15,07 Le délai de soumission des commentaires pour le salarié qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour maladie, vacances et toute autre absence autorisée est prorogé pour la durée de son absence.

## **ARTICLE 16 – STATUT DE SALARIÉ RÉGULIER**

16,01 Le salarié obtient son statut de salarié régulier s'il est maintenu en fonction au terme d'une période probation de six (6) mois de travail.

16,02 La décision de l'employeur de mettre fin à l'engagement d'un salarié en probation se fait conformément aux dispositions de l'article 21 dans le cas d'une mise à pied pour surplus de personnel.

16,03 Pour les fins de l'article 16, la date effective de la mise à pied prévue au paragraphe 21,01 interrompt la période d'emploi continue mentionnée au paragraphe 17,02.

16,04 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié en probation au cours ou à la fin de la période de probation prévue au paragraphe 16,01 ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la convention collective. Cependant, le salarié en probation mis à pied en vertu de l'article 21 conserve le service continu accumulé s'il devait être rappelé à l'intérieur d'une période de douze (12) mois après la date effective de sa mise à pied.

16,05 Le nom du salarié saisonnier nommé à titre de salarié en probation qui est mis à pied par application de l'article 21 est replacé sur les listes de salariés saisonniers selon les dispositions prévues à l'article 19.

Le nom du salarié saisonnier nommé à titre de salarié en probation dans sa classe ou dans une autre classe d'emplois qui comporte un taux ou une échelle de salaire supérieur et à qui n'est pas octroyé le statut de salarié régulier est replacé sur la liste de rappel d'origine prévue aux articles 16 et suivants de la convention collective, et ce, sous réserve du droit de mettre fin à son emploi pour cause.

## **ARTICLE 17 – SERVICE CONTINU ET SERVICE**

17,01 Le service continu reconnu pour le salarié cédé de la Sépaq actuellement à l'emploi de l'employeur est celui reconnu à la date de son transfert à l'employeur et continue de s'accumuler aux fins de la convention collective.

17,02 Service continu : La période d'emploi ininterrompue d'un salarié depuis son embauche à titre de salarié en probation sur un emploi saisonnier ou régulier; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

Le cumul du service continu du salarié à temps partiel est égal au total des heures travaillées par un salarié et rémunérées à taux simple, et des heures de travail pour lesquelles il bénéficie d'un congé avec salaire.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau ou sept heures et trois quarts ( $7 \frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération, et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours de travail.

L'attribution à un salarié d'un classement à une autre catégorie d'emplois, comprise ou non dans l'unité de négociation, l'absence sans salaire et la suspension sans le salaire d'une durée inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, n'interrompent pas le cumul du service continu; si leur durée est de six (6) mois ou plus, toute telle durée est alors réduite.

17,03 Le service continu s'accumule pendant les absences ou congés prévus à la convention collective.

17,04 Service : La période d'emploi d'un salarié saisonnier, salarié en probation occupant un emploi saisonnier, occasionnel ou étudiant, calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple ou pour lesquels il reçoit une prestation ou compensation en temps; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau ou sept heures et trois quarts ( $7 \frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération, et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

Aux fins de l'application de la convention collective, à l'exception de l'avancement d'échelon, le salarié saisonnier se voit reconnaître le service accumulé à titre de salarié occasionnel embauché sur un emploi saisonnier pour la période d'emploi précédant immédiatement l'acquisition de son droit de rappel.

17,05 Le salarié régulier et le salarié en probation occupant un emploi régulier conservent leur service continu, mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il est en congé sans salaire pour plus d'un (1) mois, à moins de dispositions contraires dans la convention collective;
- b) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas deux (2) ans;
- c) lorsqu'il est absent du travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

17,06 Le service continu se termine lorsque le salarié est absent de façon continue pour invalidité, pour une période de plus de cent quatre (104) semaines de prestations ou lors de la cessation définitive de l'emploi.

17,07 Le salarié saisonnier perd son droit au rappel, son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- a) la cessation définitive de l'emploi;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est absent de façon continue, pour invalidité, durant cent quatre (104) semaines de prestations;
- d) une mise à pied d'une durée dépassant trente-six (36) mois consécutifs;
- e) s'il fait défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- f) s'il fait défaut de se présenter au travail lorsque dûment appelé par l'employeur au cours de la période couverte par la liste de rappel du salarié.

17,08 Tout salarié régulier ou saisonnier nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son service continu ou service accumulé au moment de sa nomination, et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Si tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans l'emploi qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié peut invoquer son service continu ou service pour postuler à un emploi vacant ou un emploi nouveau.

#### **17,09 Certificat de travail**

À l'expiration de son emploi, un salarié peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions, ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

## **ARTICLE 18 – RECLASSEMENT**

18,01 Lorsqu'un salarié adresse à son employeur une demande de reclassement, celui-ci détermine s'il y a lieu de faire droit à un tel reclassement en considérant les fonctions exercées par le salarié ainsi que ses qualifications; le refus d'accéder à une demande de reclassement ne peut faire l'objet d'un grief au sens de la convention collective. L'employeur transmet sa réponse au salarié dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande.

18,02 Un salarié ne peut, par voie de reclassement, accéder à une catégorie d'emplois dont le rangement excède ou est inférieur à plus d'un (1) rangement auquel il appartient.

De plus, un reclassement ne peut permettre le passage à une catégorie d'emplois dont la condition d'admission quant à la scolarité est différente de la classe à laquelle il appartient.

Toutefois, un salarié peut accéder, par reclassement, à une catégorie d'emplois dont la condition d'admission quant à la scolarité est différente de la classe à laquelle il appartient si les deux (2) catégories requièrent comme condition d'admission une scolarité inférieure à une 11<sup>e</sup> année ou à un secondaire V.

18,03 Il ne peut y avoir de reclassement lorsque la demande correspond à un mouvement déjà prévu au plan de classification comme étant un avancement de catégorie.

## **ARTICLE 19 – MOUVEMENT DE PERSONNEL**

19,01 Lorsque l'employeur comble un emploi régulier, à temps complet, à temps partiel ou saisonnier nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la convention collective, il procède de la façon suivante :

1. En affectant un salarié régulier à un emploi de l'employeur dans un classement identique à celui qu'il occupe déjà.

L'attribution d'un emploi régulier se fait d'un emploi à temps complet à un emploi à temps complet ou d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps partiel.

2. L'employeur s'adresse à l'ensemble des salariés réguliers ou saisonniers régis par la convention collective par affichage d'au moins sept (7) jours. L'avis est affiché au bureau de l'administration et transmis au syndicat et transmis à tous les salariés à leur adresse courriel, s'ils le désirent. Dans le cas où la dernière journée d'affichage coïncide avec un jour férié, le délai est prorogé au jour ouvrable suivant.

S'il s'agit d'un emploi régulier, l'emploi est accordé selon la séquence suivante :

- a) au salarié régulier;
- b) au salarié sur liste de rappel appartenant à la même catégorie d'emplois, sans égard à la saison d'opération;
- c) au salarié sur liste de rappel, sans égard à la saison d'opération;

S'il s'agit d'un emploi saisonnier, l'emploi est accordé selon la séquence suivante :

- a) au salarié régulier;
- b) au salarié sur la liste de rappel, de la même saison d'opération;
- c) au salarié sur liste de rappel, de l'autre saison d'opération;

3. À défaut d'avoir comblé l'emploi selon les sous-paragraphes 1 et 2, le choix du mode de dotation s'effectue en considérant la séquence suivante :

- a) l'embauche du salarié occasionnel, à l'emploi au moment de l'affichage ou qui a été à l'emploi au cours de l'année précédant immédiatement l'affichage du poste et qui a fait l'objet d'une évaluation positive;
- b) le recrutement externe.

19,02 Aux fins d'application des sous-paragraphes 1, 2 et 3 qui précèdent, l'emploi est accordé au salarié qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières reliées à la nature du travail de l'emploi à combler.

Si, sur un même emploi, plusieurs salariés répondent aux conditions prévues à l'alinéa précédent, le service continu prévaut.

19,03 L'affichage prévu au paragraphe 19,01 sous-paragraphe 2 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, une description sommaire de l'emploi, les qualifications requises et les exigences particulières reliées à la nature du travail de l'emploi à combler, le taux de salaire, le service et le lieu de travail.

19,04 L'employeur peut, après entente écrite avec le syndicat, convenir d'un délai moindre pour la période de l'affichage prévue au paragraphe 19,01.

19,05 La mise en candidature lors de l'affichage d'un emploi se fait à l'intérieur des délais prescrits.

Tout salarié dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire de l'emploi à combler et qui se porte candidat à un tel emploi accepte, si un tel emploi lui est accordé, le taux de salaire de l'emploi à combler. Dans un tel cas, le salarié est intégré dans la nouvelle échelle de salaire au même échelon que son ancienne catégorie d'emplois au taux de salaire prévu à cette nouvelle catégorie d'emplois.

19,06 L'employeur fournit par écrit au syndicat, dans les deux (2) jours qui suivent la fin de l'affichage, le nom des salariés qui ont posé leur candidature ainsi que la liste de rappel. Il transmet également la liste de rappel au syndicat dans les cinq (5) jours suivant la fin du concours.

19,07 Le salarié nommé suite à l'affichage prévu au paragraphe 19,01 sous-paragraphes 2 et 3 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouvel emploi au terme de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences de l'emploi.

19,08 Le salarié saisonnier qui ne se qualifie pas dans le nouvel emploi au cours de sa période d'essai est réintégré dans son ancienne catégorie d'emplois au même rang qu'il détenait sur sa liste de rappel.

Le salarié saisonnier qui désire retourner dans son ancien emploi au cours de sa période d'essai est réintégré au même rang qu'il détenait sur sa liste de rappel.

19,09 Sous réserve du paragraphe 19,15, un emploi vacant peut être comblé temporairement par désignation de l'employeur pour un maximum n'excédant pas une saison d'opération.

19,10 Les modalités du présent article s'appliquent tant pour les emplois à temps complet que pour les emplois à temps partiel, étant entendu que le salarié à temps complet ne peut se voir placé unilatéralement dans un emploi à temps partiel, le salarié à temps partiel pouvant être placé dans un emploi à temps complet.

19,11 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 11 ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

#### **19,12 Modalités d'intégration aux listes de rappel**

Lors de promotion, mouvement latéral, mutation ou réorientation professionnelle, reclassement et intégration du personnel saisonnier, le rang du salarié sur la liste de rappel est déterminé de la façon suivante :

a) Promotion, mouvement latéral, mutation ou réorientation professionnelle d'un salarié : Le salarié bénéficie des conditions de travail liées au statut de son nouvel emploi, conserve son service accumulé à la Corporation aux fins de l'application de la convention collective et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel s'il est maintenu dans son nouvel emploi, après une période d'essai de trente (30) jours de travail. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel qui s'applique à la même saison d'opération.

b) Reclassement : Le salarié conserve son statut et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel.

c) Rang des salariés : Le rang des salariés visés aux sous-paragraphes a) sur la nouvelle liste tient compte de la date de nomination dans l'emploi.

Si plusieurs salariés sur une même liste ont la même date de nomination, les salariés sont intégrés à la nouvelle liste suivant leur service respectif et les modes d'intégration prévus ci-haut.

Si plusieurs salariés sur une même liste ont le même service, l'ordre alphabétique prévaut.

#### **Acquisition du droit de rappel, rappel au travail et mise à pied des salariés saisonniers**

19,23 Les listes de rappel des salariés saisonniers établies en vertu des dispositions de la convention collective signée par les parties lors de la cession de la Sépaq à l'employeur demeurent en vigueur.

## **Acquisition du droit de rappel**

19,24 Le nouveau salarié saisonnier ou régulier acquiert son droit de rappel dès son embauche.

## **Liste de rappel**

### **Confection des listes de rappel**

19,25 Lorsque l'employeur doit procéder à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci sont établies par classe d'emplois sur le formulaire préparé à cette fin par l'employeur, après consultation avec le syndicat.

Les listes sont préparées sur la base d'un formulaire préparé à cette fin par l'employeur, après consultation avec le syndicat.

Les critères particuliers de la liste de rappel en vigueur au moment de la signature de la convention collective doivent être transmis au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective, et ne peuvent être modifiés en cours de convention, à moins d'entente entre les parties.

Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé au service de la Corporation ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste pendant la période d'emploi au cours de laquelle il a acquis son droit de rappel; si sur une même liste plusieurs salariés ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être changé que si des modifications sont apportées à la liste résultant de l'application du paragraphe 19,26.

19,26 L'employeur s'engage à procéder à une mise à jour des listes de rappel au moins une fois par année. Il les affiche au bureau administratif, aux dates déterminées ci-après, et en transmet une copie au syndicat et au délégué syndical :

Été : 1<sup>er</sup> mars

Hiver : 1<sup>er</sup> septembre

On entend par période d'été la période couverte entre le 1er avril et le 30 novembre et la période d'hiver comme la période entre le 1er décembre et le 30 mars.

Un salarié saisonnier peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom ou de son rang dans la liste et la durée de son service depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement des griefs, et ce, dans les 30 jours suivant l'affichage prévu à l'alinéa précédent.

19,27 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un salarié saisonnier sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'il possède les qualifications et exigences requises. Dans un tel cas, le nom du salarié est rayé de 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 effective de la modification.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut convenir avec le syndicat d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel, sauf pour le salarié qui appartenait à la classe nominale et qui a été nommé à la même classe principale. Celui-ci est réinscrit au rang qu'il détenait dans sa classe nominale lorsque l'emploi de la classe principale n'existe plus.

### **Rappel au travail**

19,28 Lorsque l'employeur a des besoins à combler, il rappelle les salariés dans l'ordre prévu au paragraphe précédent pourvu qu'ils soient qualifiés pour faire le travail; les salariés détenant le titre d'emploi où le travail est requis sont réputés qualifiés et satisfaire aux exigences normales pour ce titre d'emploi.

L'employeur doit transmettre, par courrier recommandé ou par courrier électronique si le salarié en fait la demande, un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un salarié doit se rapporter. Le salarié est présumé avoir reçu l'avis de rappel dans les deux (2) jours suivant la date de réception de l'avis par le bureau de poste de sa localité ou par le courrier électronique.

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

L'employeur transmet un avis écrit de non-rappel au travail, par la poste ou par courrier électronique si le salarié en fait la demande, au salarié qui ne sera pas rappelé au travail au cours de sa période de rappel.

19,29 Malgré les dispositions du paragraphe 19,28, l'employeur peut confier en priorité ces travaux au salarié régulier qui répond aux qualifications requises et aux exigences du travail à accomplir. Dans ce cas, le salarié conserve son taux horaire ou taux quotidien et il est considéré, le cas échéant, comme un salarié hors échelle.

19,30 Lorsque l'employeur doit procéder au remplacement d'un salarié saisonnier temporairement absent ou à du recrutement externe, il procède selon la séquence suivante :

- a) il épuise la liste de rappel de la classe d'emplois à combler; à défaut;
- b) il retient les services d'un salarié saisonnier qui a fait l'objet d'une mise à pied dans sa classe d'emplois au cours de sa période d'emploi ou qui n'a pas fait l'objet d'un rappel dans sa classe d'emplois pourvu qu'il possède les qualifications et exigences requises de l'emploi à combler.

19,31 Dans le cas prévu au paragraphe 19,30 b), le salarié est intégré dans la nouvelle échelle de salaire à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur.

19,32 Un salarié n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période couverte par sa liste de rappel.

## **Avis de mise à pied**

19,33 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les salariés saisonniers pour manque de travail, ou pour utiliser des salariés réguliers ou des salariés réguliers mis en disponibilité, par catégorie d'emplois suivant les secteurs dans l'ordre suivant :

- les étudiants;
- les salariés saisonniers;
- les salariés en probation embauchés sur un emploi saisonnier qui n'ont pas encore terminé leur probation; pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

19,34 L'employeur doit donner au salarié saisonnier ou occasionnel ayant accumulé trois (3) mois de service un avis écrit avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six (6) mois ou plus lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.

La durée de l'avis écrit sera d'une (1) semaine si la période d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

## **ARTICLE 20 – CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS**

20,01 Avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique ayant pour objet, notamment, l'installation de terminaux à écran de visualisation ou d'apporter des changements au plan d'organisation administrative qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, ont pour effet de modifier substantiellement les tâches des salariés, l'employeur doit consulter le syndicat sur les modalités d'application de tels changements et celui-ci peut, à cette occasion, formuler des recommandations.

L'avis de consultation doit contenir, en outre, des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue, le nombre de salariés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la convention collective.

### **Critères de sélection du salarié visé**

20,02 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, les salariés visés sont ceux visés par le changement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des salariés qui sont touchés par un des événements cités à l'alinéa précédent et afin d'identifier les salariés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte du service continu. Si aucun salarié n'accepte, l'employeur peut désigner le salarié ayant le moins de service continu s'il possède les qualifications ou les exigences requises pour occuper les fonctions de l'emploi visé par de tels changements.

## **ARTICLE 21 – SURPLUS DE PERSONNEL**

21,01 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied parmi les salariés réguliers pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) cessation totale ou partielle des activités de l'employeur;

- b) manque de travail;
- c) réorganisation administrative;
- d) diminution des services à rendre;

Il doit informer le syndicat au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur de sa décision. Un comité ad hoc composé d'au moins (2) représentants de chacune des parties est formé aux fins d'établir les modalités d'application des paragraphes 21,01 à 21,09.

21,02 Le salarié en période probatoire ou régulier dont l'emploi est déclaré en surplus bénéficie des dispositions suivantes :

a) s'il s'agit d'un salarié en période probatoire, l'employeur met fin à son emploi à la date de réduction de personnel envisagée sous réserve du paragraphe 17,05;

b) s'il s'agit d'un salarié régulier :

1. il déplace le salarié régulier le moins ancien de sa catégorie d'emplois;
2. à défaut, il déplace le salarié régulier le moins ancien dans une autre catégorie d'emplois. Dans ce cas, il conserve son taux horaire ou taux quotidien et il est considéré, le cas échéant, comme un salarié hors échelle;
3. le salarié régulier peut déplacer un salarié saisonnier. Dans ce cas, il conserve son statut de salarié régulier et bénéficie du maintien de son taux horaire ou taux quotidien dans l'emploi saisonnier pour une période de deux (2) ans et, le cas échéant, est considéré durant cette période comme un salarié hors échelle. Au terme de cette période, il acquiert un statut de salarié saisonnier. Son nom est inscrit sur la liste de rappel prévue au sous-paragraphe c);

c) Si le salarié ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus, il est mis à pied et son nom est inscrit sur une liste de rappel établie par classe d'emplois pour une durée de deux (2) ans. Dès que l'employeur entend combler un emploi vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois, le salarié est rappelé, selon son service continu, dans la mesure où il possède les qualifications requises et les exigences particulières pour combler cet emploi, et ce, malgré les dispositions de l'article 16. Le défaut d'accepter un emploi régulier qui lui serait offert dans sa classe d'emplois constitue une démission.

21,03 Le salarié qui a fait l'objet d'une cession par la fonction publique et qui est déclaré en surplus bénéficie des dispositions suivantes :

1. il déplace le salarié régulier le moins ancien de sa catégorie d'emplois;
2. à défaut, il déplace le salarié moins ancien dans une autre catégorie d'emplois. Dans ce cas, il conserve son taux horaire ou taux quotidien et il est considéré, le cas échéant, comme un salarié hors échelle.

21,04 Le salarié régulier déplacé peut déplacer un salarié saisonnier. Dans un tel cas, il acquiert le statut de salarié saisonnier et reçoit le taux horaire ou taux quotidien de l'emploi occupé. À défaut, il est mis à pied et son nom est inscrit sur une liste de rappel prévue au paragraphe 21,02 c) pour une période de deux (2) ans. Dès que l'employeur entend combler un emploi vacant ou nouvellement créé dans sa catégorie d'emplois, le salarié est rappelé selon son service continu dans la mesure où il possède les qualifications requises et les exigences particulières pour combler cet emploi, et ce, malgré les dispositions de l'article 19. Le défaut d'accepter un emploi régulier qui lui serait offert dans sa catégorie d'emplois constitue une démission.

21,05 Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions qui précèdent, le salarié doit posséder les qualifications requises pour l'emploi et les exigences particulières, s'il y a lieu, de l'emploi à combler.

21,06 Normalement, l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner de promotion.

21,07 Dans l'application des paragraphes qui précèdent, le salarié qui en déplace un autre doit toujours avoir plus de service continu que le salarié déplacé.

21,08 Un salarié régulier ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

21,09 Un salarié régulier visé par les paragraphes 21,01 à 21,03 ne peut déplacer dans une catégorie de personnel (administratif et de bureau ou d'opération) autre que la sienne.

### **21,10 Aliénation ou concession totale ou partielle**

L'aliénation ou la concession totale ou partielle des lieux de travail mentionnés à l'article 2 n'a pas pour effet d'invalider l'accréditation ou la convention collective, sous réserve des articles 45 à 46 inclusivement du Code du travail.

Dans le cas d'une concession partielle des activités de l'employeur, les salariés visés sont identifiés par l'employeur et, s'il y a lieu, le transfert est effectué sur une base volontaire en tenant compte du service continu ou du service. À défaut, les salariés sont identifiés selon l'ordre inverse de leur service continu ou service.

### **Pratiques administratives**

#### **21,11 Sous-traitance**

Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation et de définir les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.

21,12 Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications substantielles à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, il avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de cette décision et l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

21,13 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui a pour effet de priver le salarié de son emploi, il consulte le syndicat pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de l'employeur de confier certaines activités à un tiers.

21,14 Le salarié régulier affecté par l'octroi d'un sous-contrat se voit appliquer les mécanismes prévus à l'article 21 concernant le surplus de personnel.

21,15 L'avis de l'employeur indique les conséquences possibles résultant de sa décision, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés susceptibles d'être touchés.

21,16 Lorsqu'il est prévu que des salariés saisonniers ne seront pas rappelés pendant toute leur période prévue d'emploi en raison de l'octroi d'un sous-contrat, l'employeur consulte le syndicat.

21,17 Le salarié saisonnier est affecté en priorité sur tout emploi saisonnier de sa catégorie d'emplois, dans la même unité administrative, occupé par un occasionnel et pour lequel il est qualifié. Son nom s'ajoute à la liste de rappel visée, à la suite du nom des salariés qui y sont déjà inscrits.

21,18 La consultation prévue aux paragraphes 21,13 et 21,16 doit être effectuée au moins trente (30) jours avant que l'employeur ne prenne sa décision.

## **ARTICLE 22 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

22,01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels des salariés.

22,02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un salarié.

22,03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification.

22,04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais, selon les normes établies par la Corporation, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi assidûment ces cours. Dans le cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à l'employeur tout montant ainsi reçu.

22,05 Le salarié qui participe, à la demande de l'employeur, à un cours de perfectionnement pendant ou en dehors de sa période d'emploi, reçoit une rémunération à taux simple pour la durée du cours.

22,06 Après consultation du comité de relations du travail, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les salariés.

## **ARTICLE 23 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

23,01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.

23,02 Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité au travail dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective. Celui-ci établira ses modalités de fonctionnement ainsi que le nombre de représentants patronaux et syndicaux.

23,03 En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations au représentant de l'employeur qui est tenu d'y répondre par écrit dans les trente (30) jours, en explicitant les points de désaccord.

Si le désaccord persiste, il peut être soumis, par l'une ou l'autre des parties, aux responsables de la santé et sécurité de l'employeur et au syndicat pour analyse et règlement, s'il y a lieu.

## **ARTICLE 24 – COSTUMES ET UNIFORMES**

24,01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial et tout équipement de sécurité exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

24,02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété, et le remplacement n'en 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.

24,03 L'entretien des uniformes fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

24,04 Les dispositions des paragraphes précédents quant aux vêtements spéciaux cessent de s'appliquer lorsque des recommandations des comités paritaires, prévues selon les dispositions de l'article 23 de la convention collective précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.

24,05 L'employeur fournit à l'ensemble de son personnel un insigne permettant d'identifier le salarié.

## **ARTICLE 25 – HEURES DE TRAVAIL**

### **25,01 Régime général**

Chaque salarié temporaire ou régulier, dont la semaine régulière est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38  $\frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération, et d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau.

Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts (7  $\frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération, et de sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h) pour le personnel d'opération et entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) pour le personnel administratif et de bureau, à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ), et d'au plus une (1) heure pour le personnel d'opération, et d'une durée d'au moins trois quarts ( $\frac{3}{4}$ ) d'heure et d'au plus une heure et demie (1  $\frac{1}{2}$ ) pour le personnel administratif et de bureau, généralement prise au milieu de la période de travail.

Cette garantie des heures et de la semaine de travail s'applique aux salariés saisonniers, occasionnels ou étudiants.

Lorsque la semaine régulière de travail d'un salarié faisant partie de la catégorie du personnel administratif et de bureau, telle que prévue au présent paragraphe et au paragraphe 25,01, est régulièrement majorée, ce salarié est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine régulière de travail, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures.

La majoration d'heures de travail prévue à l'alinéa précédent ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

### **25,02 Horaire variable**

Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable pour le personnel administratif et de bureau ou que soixante pour cent (60 %) ou plus de ces salariés affectés à un secteur de travail le désirent également, une demande doit être soumise au comité de relations du travail.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

- a) la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service;
- b) soixante pour cent (60 %) ou plus du personnel impliqué est en faveur d'une telle modification;
- c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties.

Si la recommandation du comité est acceptée par l'employeur, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue au comité de relations du travail. Dans le cas contraire, l'employeur avise le syndicat, par écrit, des motifs du refus.

Il est entendu que l'employeur peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de trente (30) jours aux salariés concernés et il transmet au comité de relations du travail et au syndicat les motifs de sa décision.

Il en est de même pour le syndicat lorsque soixante pour cent (60 %) des salariés concernés désirent se soustraire au régime.

### **25,03 Période de repos**

Les salariés dont la période de travail est de six heures et demie (6 h 30) ou plus ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf si leurs fonctions comportent de travailler pendant cette période.

### **25,04 Période de repas et temps travaillé**

Le temps des salariés dont les fonctions comportent de travailler pendant leur période de repas, ainsi que le temps pris pour un repas par ceux qui n'ont pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, est considéré comme temps travaillé.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas au salarié qui, à sa demande, ne prend pas plus de trente (30) minutes pour le repas.

### **25,05 Régime d'exception en vigueur**

Les régimes d'heures de travail qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, faisaient exception aux dispositions du paragraphe 25,01, demeurent en vigueur. L'employeur s'engage à transmettre au syndicat, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, une liste de ces régimes d'exception.

### **Régimes particuliers**

### **25,06 Modification à la répartition des heures de travail**

L'employeur peut modifier les répartitions des heures de travail prévues au paragraphe 25,01 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 quarts de travail, rotatifs 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; ou,
- e) les heures de travail découlent d'une disposition législative.

Lorsque l'employeur procède à une modification de la répartition des heures de travail, selon les sous-paragraphes c), d) et e), il fournit au syndicat les motifs qui supportent sa décision.

### **25,07 Entrée en vigueur de la modification à la répartition des heures de travail**

L'employeur avise le salarié concerné et le syndicat au moins dix (10) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'une nouvelle répartition d'heures de travail établie suivant les dispositions du paragraphe 25,06.

Un salarié peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'une nouvelle répartition d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues au paragraphe 26,06 n'a été respectée.

### **25,08 Conditions à respecter**

Les régimes d'heures de travail établis en vertu du paragraphe 25,06 et qui font exception à la règle générale énoncée au paragraphe 25,01 devront respecter les conditions suivantes :

- a) Le salarié visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos si sa semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine régulière de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, le salarié a droit, au cours du cycle, à une moyenne de quarante-huit (48) heures de repos consécutives ;

Malgré le paragraphe qui précède, la période de repos de quarante-huit (48) heures peut, avec l'accord du salarié, être d'une durée inférieure ;

Sous réserve d'ententes particulières entre les parties, la semaine moyenne à l'intérieur du cycle déterminé ne peut être supérieure à plus de dix (10) jours consécutifs ;

b) L'employeur accorde au salarié le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les salariés;

c) Le salarié travaillant dans une occupation comportant plus d'un quart de travail doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son affectation à un nouveau quart de travail ;

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

De plus, tout salarié a droit à quatorze (14) heures de repos entre la fin et la reprise du travail;

d) Le salarié ne travaillant pas exclusivement de jour ainsi que le salarié travaillant sur quart de travail en rotation ou non a droit à une période de repas de trente (30) minutes, généralement prise au milieu de la période de travail. Cette période de repas de trente (30) minutes est considérée comme temps travaillé pour le salarié requis, à cause des exigences du service, de prendre son repas sur les lieux de travail;

e) Les parties, par leurs représentants respectifs, peuvent convenir d'aménagements aux horaires de travail pour permettre au salarié de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël ainsi que le jour qui précède et qui suit le jour de Noël et le jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

25,09 Règle générale, les heures de début des quarts de travail se situent :

entre 5 h 59 et 9 h 01 (jour);  
entre 13 h 44 et 17 h 01 (soir);  
entre 21 h 29 et 1 h 01 (nuit).

25,10 Le salarié affecté à du travail saisonnier qui doit séjourner à son lieu de travail en raison de la nature du travail et dont les heures ne peuvent être efficacement contrôlées en raison du caractère intermittent de la prestation de travail à fournir auprès de la clientèle, ou en raison de l'impossibilité d'encadrer les tâches à effectuer sur le territoire pour répondre aux besoins du service découlant du caractère d'éloignement du lieu de travail, voit sa prestation quotidienne de travail convenue localement avec son supérieur immédiat et le délégué syndical en fonction des besoins du service à la clientèle. Le salarié requis de travailler plus de six (6) jours dans toute semaine reçoit, en plus de voir son taux de salaire quotidien maintenu, une rémunération additionnelle équivalant à cinquante pour cent (50 %) de son taux de salaire quotidien pour la journée additionnelle ainsi travaillée. Cette rémunération additionnelle constitue du salaire régulier.

Malgré l'alinéa qui précède, si le taux d'occupation du secteur devient « élevé », le salarié voit sa prestation quotidienne de travail convenue localement avec son supérieur immédiat et le délégué syndical en fonction des besoins du service à la clientèle. Le salarié requis de travailler plus de six (6) jours dans toute semaine reçoit, en plus de voir son taux de salaire quotidien maintenu, une rémunération additionnelle équivalant à cent pour cent (100 %) de son taux de salaire quotidien pour la journée additionnelle ainsi travaillée. Cette rémunération additionnelle constitue du salaire régulier.

Aux fins de l'application de la présente, la semaine de travail débute à 00 h 00 le dimanche. Les secteurs visés à la présente sont :

- Baie Pénicouane;
- Lac Albanel;
- Lac Waconichi.

Le supérieur immédiat et le délégué syndical doivent convenir d'ajuster localement la durée de la prestation quotidienne de travail du salarié lorsqu'il n'a pas à fournir ses services auprès de la clientèle. Dans un tel cas, la durée quotidienne de travail ne doit pas excéder sept heures et trois quarts (7 <sup>3</sup>/<sub>4</sub>).

L'employeur accorde une prime de disponibilité à taux simple pour chacun des jours réellement travaillés à tous les employés soumis à l'article 25,10. Dans un tel cas, la prime octroyée en vertu de l'article 37.02 de la présente convention collective s'applique.

Le salarié visé par le présent paragraphe est rémunéré suivant l'échelle de salaire prévue à l'annexe A.

25,11 Les paragraphes 25,01 à 25,09 et 39, à l'exception de 39,02, ne s'appliquent pas aux salariés visés par les dispositions du paragraphe 25,10.

25,12 Lorsque l'employeur décide de confier des travaux d'immobilisations hors saison à ses salariés saisonniers ou occasionnels, 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 et qualifications requises. La liste des candidats retenus est transmise au syndicat;
- c) La rémunération versée au salarié choisi dont le nom apparaît sur une liste de rappel est celle prévue à la convention collective pour l'emploi occupé.

Le salarié retenu appartenant à la même catégorie d'emplois conserve son échelon, son taux horaire ainsi que tous les avantages inhérents à son statut de salarié saisonnier.

Le salarié retenu qui appartient à une catégorie d'emplois d'un rangement supérieur conserve son échelon, mais pas son taux horaire et se voit appliquer les conditions de travail du salarié occasionnel comme prévu au paragraphe 2,02 b).

Le salarié retenu qui appartient à une catégorie d'emplois d'un rangement inférieur est intégré à l'échelon égal ou immédiatement supérieur à son taux horaire et se voit appliquer les conditions de travail du salarié occasionnel comme prévu au paragraphe 2,02 b).

La semaine de travail de ces salariés est d'au plus quarante-sept (47) heures réparties sur un maximum de six (6) jours de travail. La durée quotidienne est de neuf (9) heures rémunérées à taux simple. Malgré le paragraphe 39,01, les heures supplémentaires sont payées en sus de quarante-sept (47) heures par semaine.

Les parties, par leurs représentants respectifs, peuvent, après entente, modifier le régime d'heures de travail établi à l'alinéa précédent.

Le salarié ne peut acquérir de droit de rappel et la période ainsi travaillée ne s'accumule pas aux fins du calcul de la liste de rappel. Toutefois, le temps ainsi travaillé compte aux fins du calcul du service.

25,13 Les paragraphes 25,10 à 25,12 n'ont pas pour effet de pénaliser les salariés saisonniers, occasionnels ou étudiants, concernant la garantie des heures ou de la semaine de travail.

#### **25,14 Aménagement des horaires de travail et de la semaine de travail comprimée**

Pour tenir compte des besoins particuliers de l'employeur, les parties peuvent convenir d'aménagements d'horaires de travail et de la semaine de travail autres que ceux prévus à l'article 25. Ces aménagements doivent être discutés en comité de relation de travail et sont signés par les parties.

### **ARTICLE 26 – ABSENCE SANS SALAIRE**

26,01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans salaire pour une période de douze (12) mois, soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau et quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel d'opération. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

Le congé décrit à l'alinéa précédent est d'une durée maximale de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements.

Toute demande du salarié doit être faite par écrit. Ce permis d'absence, son ou ses renouvellements, doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit au salarié au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du salarié.

26,02 Pour chaque période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante, le salarié régulier a droit à un congé sans salaire pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables.

26,03 Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

26,04 Au cours d'une absence sans salaire, le salarié doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie et verser la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Le salarié qui a obtenu un congé sans salaire pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de l'article 26 doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, le salarié est considéré comme absent sans permission à l'expiration du délai où l'avis aurait dû être donné, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Le salarié qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

26,05 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu une absence sans salaire à temps complet se voit attribuer suivant les emplois disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emplois et, si le salarié le désire, il peut retourner dans le même secteur pourvu que les circonstances le permettent.

26,06 Le salarié peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans salaire à la suite d'une absence pour invalidité, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quinze heures et demie (15½) par semaine. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

Le congé prévu aux alinéas précédents peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre le salarié et l'employeur.

26,07 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans salaire pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

26,08 Le salarié régulier a droit à une absence sans salaire, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

## **ARTICLE 27 – CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES**

27,01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 27,02, le salarié qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un collègue d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental ou occupe l'une de ces fonctions, ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour le salarié qui agit, lors d'une élection, comme directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de vote, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

27,02 Le salarié qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

Le salarié élu est considéré comme étant en absence sans salaire pour la durée de son premier mandat, et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

## **ARTICLE 28 – ABSENCE POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

28,01 Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré, 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 il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

28,02 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de salaire. Le salarié appelé à comparaître comme témoin en raison de faits survenus dans l'exercice de

ses fonctions en dehors de sa période de travail est rémunéré à taux simple pour toutes les heures où sa présence est requise à la cour.

28,03 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il 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 il n'est pas l'une des parties, un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail.

28,04 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il 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 il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré à taux d'heures supplémentaires pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, cette rémunération ne pourra être inférieure à un minimum de quatre (4) heures à temps simple.

28,05 Le salarié appelé à comparaître en cour, conformément aux paragraphes 28,02, 28,03 et 28,04, est assujéti aux dispositions de la convention collective concernant les frais de voyage.

28,06 L'indemnité à laquelle a droit un salarié qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès, est déduite de son salaire.

28,07 Le présent article ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention collective.

## ARTICLE 29 – VACANCES

29,01 Sous réserve des autres dispositions de l'article 29, le salarié régulier a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et la table d'accumulation des vacances prévues à l'annexe A :

Service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation de crédits de vacances du 1 <sup>er</sup> avril au 31 mars (jours ouvrables)
moins de 1 an	1 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 et plus	25 jours

29,02 Le cumul des crédits de vacances est comptabilisé en heures et converti en jours selon la base du régime d'heures de travail du salarié sans excéder sept (7) heures par jour pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts (7 <sup>3</sup>/<sub>4</sub>) pour le personnel d'opération.

La durée des vacances du salarié à temps partiel est déterminée conformément au tableau prévu à l'annexe A à partir du nombre d'heures travaillées à temps simple pendant l'année précédant le 1<sup>er</sup> avril. Les jours de vacances déjà à la réserve du salarié sont ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts (7  $\frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération.

29,03 Le salarié en vacances continue de recevoir le salaire qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis, conformément au paragraphe 40,01 de la convention collective.

Toutefois, l'employeur met à la poste la paie du salarié qui en fait la demande à sa direction du personnel, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie, en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.

29,04 En cas de cessation définitive d'emploi :

a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises, comme prévu aux paragraphes 29,1 et 29,2.

b) Il a droit, en plus, à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1<sup>er</sup> avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions des paragraphes 29,01 et 29,02, le service continu s'appréciant cependant au 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ. Si le salarié a eu droit à son salaire pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

c) L'ex-salarié régulier qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation, ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 13 de la convention collective.

29,05 Les salariés réguliers choisissent entre le 1<sup>er</sup> mars et le 21 mars de chaque année, selon la durée de leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des salariés est toutefois soumis à l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte des nécessités du service.

Malgré ce qui précède, le salarié régulier à temps réduit utilise ses vacances, pendant sa période d'emploi, après autorisation expresse du supérieur immédiat.

Le salarié régulier à temps réduit qui n'a pas pris la totalité de ses vacances à la fin de son engagement peut recevoir, à son choix, une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises à cette date ou obtenir une compensation en nombre de jours équivalent à la fin de sa période d'emploi. Dans un tel cas, le salarié n'accumule et ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la convention collective pendant la période ainsi compensée.

29,06 Sauf permission expresse du supérieur immédiat de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les crédits de vacances établis au 31 mars de chaque année peuvent être pris, à la discrétion du salarié et sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, en totalité ou par période de sept (7) jours de calendrier.

Avec l'approbation du supérieur immédiat, le salarié peut prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours séparés ou en groupes d'heures de travail déterminés par son horaire.

29,07 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité ou qui est absent suite à un accident de travail verra ses vacances reportées pourvu que l'invalidité ou l'absence survienne avant la date du début de ses vacances, étant entendu que le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

Malgré l'alinéa qui précède, le salarié qui, au cours de ses vacances, fait l'objet d'une hospitalisation voit ses vacances non utilisées reportées.

Dans le cas où l'invalidité ou l'absence se continue jusqu'au 31 mars, le salarié voit ses vacances reportées, étant entendu que le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

29,08 Si un jour férié et chômé prévu à l'article 30 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à une date qui sera fixée conformément au paragraphe 29,5.

29,09 Lorsque, à la demande de l'employeur, un salarié consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

29,10 Lorsqu'un salarié, après avoir planifié ses vacances, désire changer son choix, le supérieur immédiat peut accorder un nouveau choix de vacances à ce salarié.

29,11 Malgré les autres dispositions du présent article, le solde de vacances accumulées au 31 mars de chaque année est reporté à l'année suivante; le maximum d'heures de vacances reporté à l'année suivante est égal à la moitié du crédit ajouté à la réserve du salarié en début d'année.

## **29,12 Salarié saisonnier, occasionnel ou étudiant**

Les dispositions des paragraphes 29,01 à 29,11 inclusivement ne s'appliquent pas au salarié saisonnier, salarié en probation occupant un emploi saisonnier occasionnel ou étudiant.

Le salarié en probation occupant un emploi saisonnier occasionnel ou étudiant reçoit, pour tenir lieu de vacances à son départ, une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts.

Le salarié saisonnier reçoit, pour tenir lieu de vacances à son départ, une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts. Le salarié saisonnier qui justifie de cinq (5) ans de service à la signature de la convention collective ou à la fin d'une année de référence reçoit une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de ses gains bruts à son départ.

29,13 Aux fins de l'application du paragraphe 29,12 :

- a) l'année de référence s'entend de l'année financière de l'employeur;
- b) le service s'entend du service tel que défini dans la Loi sur les normes du travail; les gains bruts s'entendent de tous les gains incluant les vacances;
- c) les pourboires perçus et redistribués par l'employeur sont inclus aux fins du calcul de l'indemnité de vacances de quatre pour cent (4 %) ou de huit pour cent (8 %).

Cette indemnité peut être compensée, à la demande du salarié saisonnier, par un nombre équivalent de jours de vacances à tout moment pendant sa période d'emploi ou à la fin de sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat sans excéder vingt (20) jours ouvrables par année. L'excédent, s'il y a lieu, est payé au salarié.

Le salarié saisonnier autorisé à compenser l'indemnité de vacances par un nombre de jours équivalent à la fin de sa période d'emploi n'accumule et ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la convention collective durant ladite période de vacances.

Le présent paragraphe s'applique à compter de la première période de paie qui suit la date de signature de la convention collective.

### **ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

30,01 Aux fins de la convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe B sont des jours fériés et chômés.

Le salarié régulier a droit, lors d'un jour férié, au maintien de son salaire correspondant à son horaire régulier sans excéder sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts ( $7\frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération.

Le jour férié qui coïncide avec un jour où le salarié est prévu à l'horaire est considéré comme jour férié. Le jour férié qui coïncide avec un samedi ou un dimanche pour le salarié dont l'horaire de travail est du lundi au vendredi est reporté au vendredi précédant le jour férié ou, selon le cas, au lundi suivant le jour férié.

Pour les salariés sur quart de travail rotatif ou non, l'heure du début du quart de travail détermine le jour férié.

30,02 Le salarié à temps partiel ou saisonnier pour qui le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire bénéficie du jour férié au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires par rapport au nombre d'heures régulières pour sa catégorie d'emplois sans excéder sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts ( $7\frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération et dix (10) heures pour le personnel assujettis à l'article 25,10.

Le salaire du salarié à pourboire se calcule, s'il y a lieu, sur le salaire augmenté des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur.

30,03 En plus de voir son salaire régulier maintenu comme prévu aux paragraphes 30,01 et 30,02, le salarié régulier ou saisonnier qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 30,01 reçoit, pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération à taux simple.

30,04 Le salarié régulier ou saisonnier dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 30,01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent pour cent (100 %) du salaire de sa journée régulière de travail comme prévu aux paragraphes 30,01 et 30,02.

30,05 Le salarié régulier ou saisonnier dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 30,01 qui est requis de travailler ledit jour férié reçoit, en sus de ce qui est prévu pour lui au paragraphe 30,04 pour le nombre d'heures ainsi travaillées, une rémunération à taux de surtemps (150 %).

30,06 Le salarié régulier ou saisonnier requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 30,01 peut, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, recevoir en remplacement un congé d'une durée équivalente au temps de travail effectué, dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé, étant entendu que, dans ce cas, le salarié n'a pas droit à la rémunération au taux de surtemps prévue au paragraphe 30,05.

30,07 Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 30,01, un salarié régulier ou saisonnier doit avoir eu droit à son salaire, ou à une compensation qui en tient lieu, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié régulier épuise sa banque de jours de maladie, celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa banque de jours de maladie n'est pas réduite.

De plus, lorsqu'il est assujéti aux prestations d'assurance salaire, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

#### **Salarié saisonnier en probation occupant un emploi saisonnier, occasionnel ou étudiant**

30,08 Les dispositions des paragraphes 30,01 à 30,07 ne s'appliquent pas au salarié occasionnel ou au salarié étudiant. Il bénéficie des jours fériés prévus à la Loi sur la fête nationale et à la Loi sur les normes du travail ci-après mentionnés :

Le Jour de l'An;

Le Vendredi saint;

Le lundi qui précède le 25 mai;

La Fête nationale;

Le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;

Le premier lundi de septembre;

Le deuxième lundi d'octobre;

Le 25 décembre.

30,09 Le salarié occasionnel ou étudiant reçoit, lors d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 30,08, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, et augmentée, le cas échéant, des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur au cours de la même période.

30,10 Le salarié occasionnel ou étudiant qui doit travailler l'un des jours fériés indiqués au paragraphe 31,08 reçoit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié et chômé, l'indemnité prévue au paragraphe 31,09.

30,11 Pour bénéficier du jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

## **ARTICLE 31 – CONGÉS SOCIAUX**

### **Mariage ou union civile**

31,01 Le salarié régulier ou saisonnier a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail sans réduction de salaire pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs incluant le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition qu'il y assiste. Le salarié a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de salaire lorsqu'il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

31,02 Le salarié régulier ou saisonnier a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans salaire, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'il y assiste.

### **Décès**

31,03 Le salarié régulier ou saisonnier a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pour les raisons et périodes de temps suivantes:

- a) Le décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- b) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles; de plus, le salarié peut s'absenter à cette occasion deux (2) jours additionnels consécutifs sans salaire;
- c) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, ou de l'un de ses grands-parents :
  - trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles si le défunt demeurait au domicile du salarié;
  - le jour des funérailles si le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié;
- d) le décès de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours dont (4) consécutifs incluant le jour des funérailles; de plus, le salarié peut s'absenter, à cette occasion, trois (3) jours additionnels consécutifs sans salaire;

Le salarié régulier ou saisonnier a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de salaire, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 31,03 et que l'événement a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

De plus, un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congés, le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

31,04 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée à l'occasion du décès ou des funérailles de son petit enfant.

### **Changement de domicile**

31,05 Changement de domicile

Le salarié qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du déménagement.

Le salarié n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

### **Salarié en probation occupant un emploi saisonnier, occasionnel ou étudiant**

31,08 Les paragraphes 31,01 à 31,05 ne s'appliquent pas au salarié en probation occupant un emploi saisonnier, occasionnel ou étudiant.

31,09 Le salarié en probation occupant un emploi saisonnier, occasionnel ou étudiant 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, et ce, uniquement pour la période où il aurait effectivement travaillé :

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

31,10 Le salarié en probation occupant un emploi saisonnier, occasionnel ou étudiant qui justifie de trois (3) mois de service a droit au congé pour responsabilités familiales du paragraphe 31,07, aux conditions et modalités qui y sont prévues, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé.

## **ARTICLE 32 – DROITS PARENTAUX**

32.01 La personne salariée a droit aux congés parental et de maternité selon la durée et les modalités prévues par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

32.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues à l'article 32 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi.

32,03 Toute indemnité ou prestation visée à l'article 32 dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

32,04 S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée en période de probation occupant un emploi régulier s'est prévalu 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**

32,05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des dispositions prévues aux articles concernant les droits parentaux, doivent être consécutives. La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des dispositions prévues aux articles concernant les droits parentaux, doivent être consécutives.

32,06 En cas d'interruption de grossesse, la personne salariée a droit à ce congé de maternité sans perte de rémunération pour la durée attestée par le certificat médical fourni par le médecin traitant.

32,07 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu a aussi droit au congé de maternité.

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

32,08 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article l'assurance invalidité pourvu qu'elle y ait normalement droit.

### **Avis de départ**

32,09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

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

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

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

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

32,10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service 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.

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

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

32,11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service 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 (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

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

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

32,12 La salariée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

### **Autres congés spéciaux**

32,13 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

### **Congé à l'occasion de la naissance de son enfant**

32,14 Le salarié a droit à un congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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 (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Le salarié qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

### **Congé de paternité**

32,15 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des dispositions des articles sur les droits parentaux, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et doit 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. Malgré ce qui précède, ce congé peut être utilisé de manière non consécutive, sous réserve d'une autorisation du supérieur immédiat. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

32,16 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

## **Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption**

32,17 La personne salariée qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption selon les mêmes dispositions prévues des articles 32,05 à 32,17.

## **Congé pour responsabilités parentales et familiales**

32,18 Le salarié régulier ou saisonnier dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des articles 31 ou 32, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

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

32,19 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou le salarié en congé pour adoption 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.

32,20 Sur demande présentée à l'employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou le salarié en congé pour adoption peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille.

## **Avantages**

32,21 Durant le congé de maternité, les congés spéciaux, le congé à l'occasion de la naissance, le congé de paternité et le congé pour adoption, le salarié bénéficie, pour autant qu'il 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 et de jours pour affaires personnelles;
- accumulation de l'expérience.

## **Retour au travail**

32,22 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La 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.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette

période, la 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.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

32,23 Les paragraphes 32,01 à 32,23 inclusivement s'appliquent au salarié saisonnier en probation ou étudiant. Ce salarié bénéficie des congés prévus aux paragraphes précédents, et ce, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

32,24 Le salarié a droit en plus, à la suite d'une demande écrite à l'employeur au moins quinze (15) jours 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 pour absence sans salaire prévu à l'article 26.

### **ARTICLE 33 – RÉGIMES D'ASSURANCES VIE, MALADIE ET SALAIRE**

33,01 Aux fins du présent article, 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. A-29,01, r.4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez le salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

33,02 Le salarié bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus au présent paragraphe selon les modalités suivantes :

- a) tout salarié dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution au salarié;
- b) tout salarié dont la semaine régulière de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un salarié à temps complet, le salarié payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

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

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

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

33,03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié

totale­ment incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le salarié qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des articles 32 et 35 rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues au paragraphe 40,04 s'appliquent en apportant les adaptations nécessaires.

33,04 À moins que le salarié n'établisse, à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

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

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

33,05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le salarié lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le salarié refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

33,06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement social du Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

### **Comité paritaire**

33,07 Le régime de base d'assurance maladie ainsi que les régimes optionnels complémentaires prévus aux présentes sont ceux établis par le comité paritaire institué à cette fin dans la fonction publique québécoise.

### **Régime d'assurance vie**

33,08 Le salarié bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

33,09 Le montant mentionné au paragraphe 33,08 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les salariés visés au paragraphe 33,02 b) et pour les salariés saisonniers.

### **Régime de base d'assurance maladie**

33,10 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie de tout salarié est égale à cinquante pour cent (50 %) de la cotisation versée par le participant pour les prestations prévues par ce régime.

Malgré ce qui précède, la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie ne peut en aucun temps excéder cinquante pour cent (50%) de la cotisation du salarié pour le régime de santé 2

33,11 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, la contribution de l'employeur prévue au paragraphe 33,10 sera diminuée des deux tiers du coût 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 convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires 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. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur conformément aux dispositions prévues dans le régime de la fonction publique.

33,12 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais un salarié peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2<sup>e</sup>) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

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

33,13 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire :

- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du sous-paragraphe a), 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 de 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**

33,14 Sous réserve des dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de maladie accumulés à son crédit : à son taux horaire, étant entendu que la banque de journées de maladie est réduite du nombre d'heures effectivement prévues à l'horaire du salarié.

Malgré ce qui précède, le salarié qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu au paragraphe 33,17 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- i) chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de maladie;
- ii) la période d'invalidité pendant laquelle le salarié peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
- iii) le salarié conserve à son crédit les jours de maladie qui, en application des dispositions du paragraphe 33,17, 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 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de salaire 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 prévu 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.

Pour les fins d'application des sous-paragraphe b) et c) qui précèdent, le salarié saisonnier rappelé pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et moins de trente-huit heures et trois quarts (38  $\frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération reçoit,

les cinquante-deux (52) premières semaines, en paiement d'assurance salaire, soixante-six et deux tiers pour cent ( $66\frac{2}{3}\%$ ) du nombre d'heures faites par le salarié qui le suit sur la liste de rappel et, la deuxième (2<sup>e</sup>) année, un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée. Le salarié bénéficie d'une prestation tant et aussi longtemps que le salarié qui le suit sur la liste de rappel est au travail.

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

Le taux de salaire et, le cas échéant, le montant forfaitaire du salarié aux fins du calcul des montants prévus aux sous-paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus à l'article 37 à la date où commence le paiement de la prestation et ajustés conformément comprenant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu au paragraphe 25,01 pour une semaine régulière pour l'employé à temps plein et au prorata pour un employé à temps partiel.

33,15 À compter de la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 33,03, un salarié peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance salaire pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, le salarié reçoit son salaire pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) ou c) qui précèdent, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, le salarié peut, après approbation de l'employeur, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation incluant, le cas échéant, les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent 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 alinéas b) et c) du paragraphe 33,14.

33,16 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

Le salarié absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes 33,14 b) et c), pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le

1<sup>er</sup> avril de l'année suivante, est réputé absent avec salaire aux fins d'application des dispositions du paragraphe 29,01.

Si le salarié est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphe 33,14 b) et c), il est réputé absent sans salaire pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins du troisième (3<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe 33,16, les périodes au cours desquelles le salarié à temps partiel reçoit des prestations d'assurance salaire sont considérées des absences avec salaire jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans salaire.

33,17 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 paragraphe, les jours de maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe 33,14 a) signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de jours de maladie du salarié que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son taux de salaire et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des sous-paragraphe 33,14 a), b) et c). Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime des rentes du Québec et du Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au sous-paragraphe 33,14 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 verser.

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa 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-paragraphe 33,14 a), b) et c) ne s'applique qu'à compter du moment où le salarié est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, le salarié rembourse à l'employeur, dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu du paragraphe 33,14 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du paragraphe 33,17.

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

Le salarié bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent paragraphe doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et

l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, le salarié doit signer les formules requises.

### **33,18 Paiement des prestations**

Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphes 33,14 b) et c) cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 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.

### **33,19 Versement des montants payables**

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

33,20 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

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

S'il y a abus de la part d'un salarié régulier ou saisonnier, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail du salarié; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner le salarié relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure le salarié. Cet examen est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

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

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.

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

33,21 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié est médicalement inapte à exercer les attributions de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat. Dans les deux (2) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du salarié. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

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

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

33,22 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

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

33,23 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

### **Accumulation et utilisation des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles**

33,24 Le salarié régulier a droit annuellement à un maximum de six (6) jours de maladie et de quatre (4) jours pour affaires personnelles entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année. Le total des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles accumulés par un salarié au cours d'une année ne peut jamais excéder respectivement six (6) jours de maladie et quatre (4) jours pour affaires personnelles.

Le salarié saisonnier et régulier accumule au prorata du nombre de jours travaillés au cours d'une année, un maximum de six (6) jours de maladie et de quatre (4) jours pour affaires personnelles entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année. Le total des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles accumulés par un salarié au cours d'une année ne peut jamais excéder respectivement six (6) jours de maladie et quatre (4) jours pour affaires personnelles.

Aux fins de l'attribution des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles octroyés annuellement, l'employeur accorde un crédit d'heures pour chaque heure régulière effectivement travaillée. Les heures s'acquièrent en multipliant chaque facteur, 0,0231 et 0,0154, par le nombre d'heures régulières effectivement travaillées pendant une période complète de paie sans excéder soixante-dix (70) heures pour le personnel administratif et de bureau ou soixante-dix-sept heures et demie (77,5) pour le personnel d'opération.

#### Détermination du facteur

6 jours de maladie

260 jours = 0,0231 (facteur)

4 jours pour affaires personnelles

260 jours = 0,0154 (facteur)

#### Calcul du crédit d'heures

Le calcul du crédit d'heures s'effectue en multipliant l'un et l'autre des facteurs par le nombre d'heures régulières travaillées par période de paie et correspond au nombre d'heures accumulées par le salarié par période de paie pour l'un et l'autre des facteurs.

33,25 Le salarié régulier ou saisonnier a droit d'utiliser, après avoir donné un avis préalable de quarante-huit (48) heures à son supérieur immédiat ou, à défaut, après entente avec ce dernier, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours de congé pour affaires personnelles par année accumulés à sa banque de congé pour affaires personnelles, étant entendu qu'une journée est égale à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts ( $7 \frac{3}{4}$ ) pour le personnel d'opération.

33,26 L'employeur réduit la banque de jours de maladie ou de jours pour affaires personnelles accumulés du nombre d'heures utilisé par le salarié entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année.

33,27 Le salarié absent sans salaire, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de jours de maladie ou de jours pour affaires personnelles et n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 33,14, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ sous réserve du remboursement prévu au paragraphe 34,29.

### **Remboursement des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles**

33,28 Pour les fins de l'utilisation du régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 33,14 et sous réserve d'une banque maximum de six (6) jours de maladie et d'une banque maximum de quatre (4) jours pour affaires personnelles, les jours de maladie et les jours pour affaires personnelles non utilisés au 31 mars de chaque année sont remboursés au salarié régulier le 31 mars de chaque année à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur à cette date.

Pour les fins de l'utilisation du régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 33,14 et sous réserve d'une banque maximum de six (6) jours de maladie et d'une banque maximum de quatre (4) jours pour affaires personnelles, les jours de maladie et les jours pour affaires personnelles du salarié saisonnier non utilisés à la fin de sa période d'emploi lui sont remboursés à la première période de paie qui suit son rappel au travail, à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur à la date de la fin du contrat précédent.

Les jours de maladie et les jours pour affaires personnelles non utilisés au départ définitif du salarié lui sont remboursés à cette date à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur.

33,29 L'employeur paie au salarié (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année de service ou de service continu au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une indemnité équivalant à la moitié du solde des jours de maladie accumulés à titre de salarié. Cette indemnité est payée sur la base de son taux horaire ou taux quotidien au moment de son départ et ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut à la date du départ.

Malgré ce qui précède, le salarié en période de probation occupant un emploi régulier ayant accumulé six (6) mois de service continu à qui on met fin à l'emploi en raison de l'application des dispositions de l'article 21 reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

33,30 Le salarié qui opte pour une retraite totale et définitive ou graduelle peut, après entente avec l'employeur, choisir d'utiliser ses journées de maladie soit en heures, en demi-journées ou journées de sa réserve de congés de maladie.

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

33,31 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, le salarié n'accumule pas de jours de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 33,14.

## **ARTICLE 34 – RÉTROGRADATION, RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF**

### **34,01 Réorientation professionnelle**

a) Lorsqu'un salarié ne peut exercer ses fonctions principales et habituelles ou de l'une ou l'autre de ses deux catégories d'emplois, s'il a un double classement, pour cause d'invalidité, il peut, au cours de la période de versement des prestations d'assurance salaire, demander sa réorientation professionnelle, et il peut alors indiquer la catégorie d'emplois qu'il envisage.

Suite à une telle demande, l'employeur attribue un nouveau classement au salarié au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si ce salarié a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation soumise par le salarié.

À défaut pour le salarié de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, l'employeur peut, à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance salaire, le rétrograder ou le congédier au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat lui indiquant le motif de sa décision et, dans le cas de rétrogradation, son nouveau classement.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur peut rétrograder un salarié au cours de la période de versement de prestations d'assurance salaire lorsque ce dernier ne peut plus, de façon permanente, exercer ses fonctions principales et habituelles, ou de l'une ou l'autre de ses deux catégories d'emplois, s'il a un double classement, pour cause d'invalidité.

Toutefois, la rétrogradation ne peut être faite que s'il y a un emploi vacant, et elle ne peut prendre effet qu'à compter du moment où l'état de santé du salarié lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement. Aux fins de déterminer cette date, le salarié doit faire l'objet d'un examen médical par un médecin choisi par les parties. Lorsque l'employeur procède à une telle rétrogradation, il doit aviser le salarié au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant le motif de sa décision et son nouveau classement.

b) Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer ses fonctions principales et habituelles ou de l'une ou l'autre de ses deux catégories d'emplois, s'il a un double classement, en raison d'une incapacité permanente, il peut demander sa réorientation professionnelle, et il peut alors indiquer la catégorie d'emplois qu'il envisage.

Suite à une telle demande, l'employeur attribue, s'il y a un emploi vacant, un nouveau classement au salarié au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si ce salarié a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation professionnelle soumise par le salarié.

À défaut pour le salarié de soumettre une telle demande, ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, l'employeur peut, lorsque celui-ci ne rencontre plus les dispositions concernant l'invalidité et qu'il est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, le rétrograder ou le congédier au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant le motif de sa décision et son nouveau classement ou le mettre à pied.

c) Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer les attributions de sa catégorie d'emplois ou de l'une ou l'autre de ses deux (2) catégories d'emplois, s'il a un double classement, soit à la suite de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois et résultant d'une cause autre que l'invalidité, soit pour incompetence dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur peut le rétrograder ou le congédier au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision, et dans le cas de rétrogradation, son nouveau classement.

Pour les fins du sous-paragraphe c), la période doit être de plus de douze (12) mois si le salarié est incapable d'exercer les attributions de sa catégorie d'emplois en raison de la perte de son permis de conduire.

Durant cette période, le salarié est utilisé selon les besoins du service et pourvu que le salarié possède les qualifications et exigences requises dans une autre catégorie d'emplois au taux de salaire prévu pour cette catégorie d'emplois. À défaut, il est relevé de ses fonctions sans salaire pour la durée d'incapacité à exercer les attributions de sa catégorie d'emplois.

d) L'avis écrit prévu aux sous-paragraphe a), b) et c) doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des paragraphes 34,01, 34,02, 34,03 et 34,04 de la convention collective.

34,02 a) Le salarié peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

b) L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue. Dans le cas où l'arbitre maintient la rétrogradation, il peut lui attribuer un classement qu'il juge le plus en rapport avec les aptitudes du salarié après les avoir vérifiées.

### **34,03 Motifs de demande de réorientation professionnelle**

Le salarié peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande à l'employeur qui, compte tenu des emplois vacants, pourra y donner suite.

### **34,04 Taux de salaire**

Dans tous les cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle, le taux de salaire attribué doit être conforme au nouveau classement du salarié.

### **34,05 Dispositions**

La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un salarié se voit attribuer un classement à une catégorie d'emplois comportant un taux de salaire inférieur à celui de la catégorie à laquelle il appartient, et qui peuvent entraîner un changement de catégorie d'emplois.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, un salarié faisant l'objet d'une réorientation professionnelle ne peut accéder à une catégorie d'emplois dont le rangement excède ou est inférieur à plus d'un (1) rangement auquel il appartient.

## **ARTICLE 35 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

### **35,01 Application**

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

### **Indemnités et avantages**

35,02 Le salarié visé au présent article reçoit, pendant la période où lui est versé une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi et le salaire net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le salaire net auquel le salarié aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque le salarié n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement de revenu.

35,03 Aux fins du paragraphe 35,02, le salaire net s'entend du salaire tel que défini à l'article 37, majoré, le cas échéant pendant les périodes où il y a droit, du supplément de salaire prévu au paragraphe 25.01 pour une (1) semaine régulièrement majorée et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au Régime des rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collective.

### **35,04 Assignation temporaire**

Un salarié en accident du travail qui bénéficie d'une indemnité de remplacement de revenu suite à un accident du travail survenu dans l'exercice de ses fonctions peut, sous réserve de ses limitations fonctionnelles, faire l'objet, indépendamment de la durée de son contrat de travail, d'une assignation temporaire par l'employeur en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, le tout conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### **35,05 Droit de retour au travail**

Le salarié visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance salaire prévue au paragraphe 32.09 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

### **35,06 Dispositions générales**

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

### **35,07 Salarié saisonnier, salarié en probation occupant un emploi saisonnier ou étudiant**

Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié régulier, saisonnier, salarié en probation occupant un emploi saisonnier ou étudiant.

## **ARTICLE 36 – RÉGIME DE RETRAITE**

Les dispositions en vigueur applicables en date de la signature de la convention collective demeurent jusqu'à ce que les parties s'entendent sur l'application des résultats des travaux prévus à la lettre d'entente numéro 3.

## **ARTICLE 37 – RÉMUNÉRATION**

### **Dispositions générales**

37,01 La structure salariale et les rangements apparaissant à l'annexe C ont été établis sur la base de la valeur des emplois telle que déterminée suite aux travaux d'équité et de relativité salariales.

Les résultats de ces travaux ont permis de ranger toutes les catégories d'emplois visées par la convention collective dans les échelles de salaire et de rangements prévues à l'annexe C.

37,02 Aux fins de l'application de la convention collective, le salaire du salarié s'entend de son taux horaire ou taux quotidien et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le taux de salaire d'un salarié est le taux horaire ou taux quotidien qui est déterminé par son rangement, par son classement et par son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de salaire, prime, allocation, indemnité et rémunération additionnelle.

Le salarié visé au paragraphe 25,10 reçoit une rémunération additionnelle correspondant à deux (2) heures et (15) minutes de travail au taux de l'échelle correspondant à son rangement, à son classement et à son échelon, comme prévu à l'annexe C.

Le salarié visé par l'annexe C dont le taux horaire est supérieur au taux horaire ou taux quotidien maximum de sa catégorie d'emplois est considéré hors taux (étoilé) et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de salaire.

37,03 Le salarié est rémunéré suivant les rangements et les échelles de salaire prévus aux annexes C à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, pour la durée de la convention collective.

37,04 Le salarié étudiant est rémunéré suivant l'échelle de salaire prévue à l'annexe C. Le salarié étudiant progresse dans l'échelle à raison d'un échelon par année de service, en tenant compte de ses années d'expérience chez l'employeur.

Dans un tel cas, le salarié régulier, saisonnier ou occasionnel et occupant les même fonction, l'employeur s'engage en tout temps à lui accorder un échelon égal ou immédiatement supérieur à celui du salarié étudiant à l'emploi.

Les taux horaires de l'échelle de salaire de l'étudiant prévus à la première (1<sup>re</sup>) année de l'annexe C sont ajustés à la première période de paie complète suivant une modification du taux du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail afin de maintenir un écart de vingt-cinq cent (0,25 \$) l'heure entre l'échelon 1<sup>re</sup> année et le taux de salaire minimum, ainsi qu'entre chaque échelon.

### **Taux de salaire**

37,05 Période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2017 sont majorés avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 d'un pourcentage égal à un virgule cinq pour cent (1,5 %).

37,06 Période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2018 sont majorés avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 d'un pourcentage égal à deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

37,07 Période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2019 sont, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux des échelles établies en fonction des travaux d'intégration de la nouvelle structure salariale telles que définies à l'annexe C plus un pourcentage égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

37,08 Si à la suite d'une augmentation du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail, les taux de salaire de l'échelle C sont inférieurs au nouveau salaire minimum, les taux de salaire de l'échelle C sont ajustés à la première période de paie complète suivant la modification afin d'être conformes au nouveau salaire minimum.

Si l'ajustement des taux de salaire de l'échelle C tel que prévu à l'alinéa précédent a pour effet que le taux de salaire d'un salarié saisonnier soit égal au salaire minimum, le salarié se voit attribuer le taux de salaire de l'échelon immédiatement supérieur au salaire minimum.

37,09 Malgré les paragraphes 37,04 et 37,06, la modification du taux horaire ou du taux quotidien au dossier du salarié est effectuée à compter de la première période complète de paie suivant la date de signature de la convention collective.

### **Salarié hors taux (hors échelle)**

37,10 Le salarié dont le taux de salaire à la date de la signature de la convention collective est plus élevé que le taux horaire ou taux quotidien maximum de la nouvelle échelle salariale applicable au salarié le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour sa catégorie d'emplois bénéficie, à la date de majoration des taux de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à soixante-quinze pour cent (75 %) d'augmentation applicable le 1<sup>er</sup> janvier de la période en cause, par rapport au 31 décembre précédent, sur le taux de salaire en vigueur le 31 décembre précédent correspondant à sa catégorie d'emplois.

37,11 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 37,10 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> janvier un salarié qui était hors taux le 31 décembre précédent à un taux de salaire inférieur au taux de salaire correspondant à sa catégorie d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié d'atteindre ce taux de salaire.

37,12 La différence entre le pourcentage d'augmentation du taux de salaire correspondant à la catégorie d'emplois du salarié et le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes 37,10 et 37,11 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

37,13 Dans les cas prévus au paragraphe 37,12, 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.

37,14 Le taux de salaire du salarié hors taux (étoilé) ne peut servir de référence aux fins de l'équité salariale ou de la relativité salariale.

### **37,15 Salarié étudiant**

Le salarié étudiant bénéficie de l'application du paragraphe 37,04 et du pourcentage d'augmentation consenti aux paragraphes 37,05, 37,06, 37,07, pour les années 2018, 2019, 2020, tel que prévu à l'annexe C.

## **ARTICLE 38 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### **38,01 Pour le personnel administratif et de bureau**

Tout travail requis par l'employeur, en plus de huit (8) heures d'une journée de travail ou en plus de quarante (40) heures par semaine ou en sus des journées prévues à son horaire régulier pour le salarié dont l'horaire de travail est établi sur la base d'un cycle déterminé conformément au paragraphe 25,08, ou à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, est considéré comme des heures supplémentaires et entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire.

### **38,02 Pour le personnel d'opération**

Tout travail requis par l'employeur, en plus de dix (10) heures d'une journée de travail ou en plus de quarante-quatre (44) heures par semaine ou en sus des journées prévues à son horaire régulier pour le salarié dont l'horaire de travail est établi sur la base d'un cycle déterminé conformément au paragraphe 25,08, ou à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures

prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, est considéré comme des heures supplémentaires et entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire.

Aux fins du présent paragraphe, le travail effectué par un salarié, en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail ou de son horaire de travail, rémunéré à taux simple, est considéré comme des heures supplémentaires.

38,03 Le temps supplémentaire est payé au salarié qui présente sa réclamation dûment signée approuvée par son supérieur immédiat, le tout conformément au paragraphe 40,03.

Malgré ce qui précède, le salarié qui le désire pourra, à son choix, bénéficier en paiement du travail supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Le moment du congé est déterminé après entente entre le salarié et le supérieur immédiat qui tient compte des nécessités du service. À défaut d'entente, le temps supplémentaire est payé à la fin de sa période d'emploi ou au terme de chaque année financière.

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

38,04 Lorsqu'un salarié effectue en heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit, pour le repas, à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires.

Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (½), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (½) est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable et le salarié a droit en outre à une indemnité de repas en compensation du coût du repas défini comme suit :

Année 2018	Année 2019	Année 2020
7,57 \$	7,76 \$	7,80 \$

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes :

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

L'indemnité de repas prévue au présent paragraphe est majorée du pourcentage d'augmentation de salaire consenti à l'article 37 pour les années 2018 à 2020.

38,05 Le salarié qui n'a pas été requis au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à temps simple.

Le salarié qui a été requis au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer un travail reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures à temps simple, sauf si le travail est

interrompu à cause de circonstances incontrôlables ou si le travail est effectué en continuité avec sa période régulière de travail.

Le nombre maximal d'heures payables en vertu du présent sous-paragraphe, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures payables pour une journée régulière de travail du salarié.

38,06 Le travail en heures supplémentaires dans un secteur de travail est confié en priorité aux salariés appartenant à la classe d'emplois visée par la convention collective, et il est réparti mensuellement de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Aux fins du présent paragraphe, le travail effectué par un salarié à temps partiel, en dehors de son horaire régulier, est considéré comme du temps supplémentaire même si les heures sont rémunérées à taux simple et si un salarié, en raison de son horaire régulier, n'est pas disponible pour accomplir du temps supplémentaire effectué par un salarié à temps partiel, ce seul fait n'affecte en rien les droits du salarié qui pourraient découler de l'application du présent paragraphe.

## **ARTICLE 39 – ALLOCATIONS**

39,01 Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité en dehors de ses journées régulières de travail reçoit une rémunération d'une (1) heure à temps simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

39,02 Les parties conviennent de maintenir les modalités de versement d'une allocation pour outils à l'égard de certains corps d'emploi.

### **39,03 Scie mécanique et débroussailleuse**

Lorsque, à la demande de l'employeur, un salarié met à la disposition de celui-ci une scie mécanique ou une débroussailleuse dont il est propriétaire, il reçoit un taux de location par jour défini comme suit :

<b>Année 2018</b>	<b>Année 2019</b>	<b>Année 2020</b>
2,30 \$	2,36 \$	2,37 \$

Ce taux de location est versé à chaque période de paie.

### **39,04 Prime de formateur**

Le salarié appelé à donner, dans l'exercice de ses fonctions, une formation à un salarié ou à plusieurs salariés dont le plan de formation a été préalablement approuvé par le Service des relations du travail et de la formation reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire ou taux quotidien pour le temps de préparation, le temps de déplacement et la durée de la formation.

### **39,05 Indemnité quotidienne de repas**

Le salarié qui travaille et qui séjourne dans une réserve faunique ou une pourvoirie en raison du caractère d'éloignement, à l'exception du salarié qui utilise le logement d'accommodation prévu

à la lettre d'entente 1, et qui ne bénéficie pas du service de cuisine opéré par l'employeur reçoit une indemnité quotidienne de repas prévue à l'article 38,04.

39,06 Le taux de location prévu au paragraphe 39,03 et l'indemnité quotidienne de repas prévue au paragraphe 39,05 sont majorés des pourcentages d'augmentation de salaire consentis aux paragraphes 37,05 à 37,08 pour les années 2018 à 2020.

39,07 Les allocations prévues au présent article de même que les autres primes prévues à la convention collective de travail remplacent tous les régimes existants.

#### **39,08 Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle**

Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer, sur autorisation de l'employeur, ses frais de déplacement et de séjour lui sont remboursés selon les modalités déterminées par employeur.

### **ARTICLE 40 – VERSEMENT DES GAINS**

40,01 La paie des salariés leur est versée en dépôt direct à l'institution financière de leur choix à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le mercredi précédent.

40,02 Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur transmet au salarié un talon de paie, lequel contient tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets : l'identification du salarié; la catégorie d'emplois; la date d'émission du chèque ou du dépôt de la paie; la date de fin de la période de travail; le nombre d'heures payées à taux régulier; le nombre d'heures payées en temps supplémentaire; le taux horaire ou taux quotidien de la personne salariée; le salaire brut; le détail des retenues effectuées; le salaire net; l'état des différentes banques (vacances, maladie, affaires personnelles).

40,03 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées à la période de paie qui suit leur réclamation et approbation. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.

40,04 Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

40,05 Le salaire annuel d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail ou son taux quotidien par le nombre de jours que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par 52,18 semaines.

40,06 Avant de réclamer d'un salarié les montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du salaire brut par période de paie.

Dans le cas des montants versés en trop en raison des retards à réduire le salaire en application du régime d'assurance salaire et sous réserve des dispositions qui précèdent, la retenue est

effectuée automatiquement au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

Cependant, si le salarié conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus relative à l'application des articles 32 et 34, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si le salarié en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le salarié, le cas échéant, doit rembourser selon les dispositions du présent paragraphe le montant versé en trop, lequel porte intérêt pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

40,07 Malgré le paragraphe 40,06, et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un salarié sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application du paragraphe 32,17 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;

40,08 Aux fins de l'application de la convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

#### **ARTICLE 41 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

41,01 La convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 31 décembre 2020.

41,02 Malgré le paragraphe 41,01, les paragraphes 37,05, 37,06 et 37,07 s'appliquent respectivement et rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

41,03 Toute mésentente ou tout grief né avant la signature de la convention collective doit être réglé comme prévu à la convention collective qui a donné lieu au grief tout en précisant que les arbitres qui procéderont dans ces dossiers sont ceux désignés à la présente convention collective.

41,04 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

41,06 Le droit de grève et de lock-out est interdit pendant la durée de la convention collective. Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 42 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

42,01 La disposition prévue à l'article 25.10 premier alinéa concernant une rémunération additionnelle équivalant à cent pour cent (100 %) du taux de salaire quotidien pour la journée additionnelle ainsi travaillée est applicable que pour l'année 2020.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À CHIBOUGAMAU, CE 7<sup>e</sup> JOUR DU MOIS

DE Avril 2020.

**CORPORATION NIBIISCHII**



---

M. GERALD LONGCHÂP  
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



---

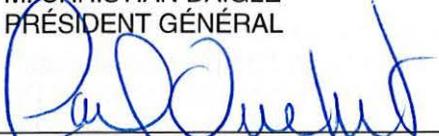
MME MIRÉILLE GRAVEL  
DIRECTRICE GÉNÉRALE

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



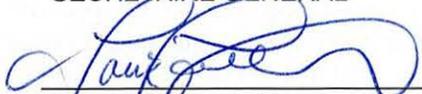
---

M. CHRISTIAN DAIGLE  
PRÉSIDENT GÉNÉRAL



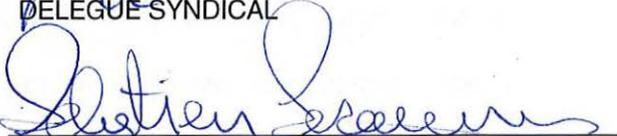
---

M. CARL OUELLET  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



---

M. JANI LINDSAY  
DÉLÉGUÉ SYNDICAL



---

M. SÉBASTIEN LECOURS  
CONSEILLER À LA NÉGOCIATION

## **LETTRE D'ENTENTE 1 – LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX LOGEMENTS D'ACCOMMODATION**

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

Il est permis à des salariés de se loger de façon régulière ou occasionnelle dans certains des équipements de l'employeur. Il s'agit de logements d'accommodation prêtés à des salariés en raison de leur disponibilité actuelle. Dans ce sens, l'employeur n'a aucun inconvénient à maintenir cette pratique jusqu'à ce qu'une utilisation définitive de ces équipements soit retenue.

Cependant, cette décision ne doit pas avoir pour effet de consentir des conditions de travail non prévues à la convention collective ou de se faire opposer la perte de droits acquis au moment où l'employeur concerné pourrait prendre la décision de ne plus fournir de telles facilités à l'égard de ce type d'hébergement. Dans un tel cas, l'employeur s'engage à rencontrer le syndicat dans les meilleurs délais pour discuter des effets d'une telle décision avant qu'elle ne soit effective.

Il est entendu que ces mesures ne donnent pas droit à l'application des dispositions du paragraphe 39,05.

## **LETTRE D'ENTENTE 2 – LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'EXERCICE DE LA FONCTION D'ASSISTANT À LA PROTECTION DE LA FAUNE**

Attendu que l'employeur conserve son droit de désigner et de recommander au ministère des Ressources naturelles et de la Faune le nombre de salariés qu'il juge utile à la fonction d'assistant à la protection de la faune;

Attendu que l'employeur peut désigner un salarié à la fonction d'assistant à la protection de la faune, quelle que soit la catégorie d'emplois;

Les parties conviennent que le salarié requis par l'employeur à exercer la fonction d'assistant à la protection de la faune dans le cadre de ses fonctions reçoit une prime à l'heure pour les heures effectivement travaillées dans cette fonction d'assistant à la protection de la faune.

<b>Année 2018</b>	<b>Année 2019</b>	<b>Année 2020</b>
0,81 \$	0,83 \$	0,83 \$

La prime de soixante-dix-sept est majorée des pourcentages d'augmentation consentis à l'article 37 pour les années 2018, 2019, 2020.

La présente entente s'applique pour la durée de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE 3 – RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

**Considérant** la préoccupation des parties sur l'absence de véhicule de placement de retraite à la corporation;

**Considérant** la volonté des parties d'offrir un régime de retraite aux employés de la corporation;

**Considérant** que les employés cotisaient anciennement au RREGOP lorsqu'ils étaient salariés de la Sépaq;

**Considérant** que les parties ont amorcé une réflexion à ce sujet;

### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Elles s'engagent à mettre sur pied, dans les trente (60) jours suivant la signature de la convention collective 2018-2020, un comité paritaire d'au plus quatre (4) personnes chargé d'évaluer les types de régimes de retraite appropriés pouvant être offerts aux employés de la Corporation;
2. Le type de solution choisi devra être conclu au plus tard à l'échéance de la convention collective 2018-2020;
3. Lors des rencontres du comité ou de préparation de celui-ci, le salaire et les avantages sociaux des salariés membres du comité sont maintenus;
4. À la fin des travaux, les résultats seront communiqués aux salariés.

## **LETTRÉ D'ENTENTE 4 – CONCERNANT LE FACTEUR ISOLEMENT ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL**

**Considérant** que les parties se sont rencontrées les 22 et 23 octobre à Chibougamau pour la négociation de la convention collective échue le 31 décembre 2017;

**Considérant** qu'au cours de ces séances de négociation, les parties ont discuté des facteurs « isolement » et « rétention du personnel ».

### **Les parties conviennent de ce qui suit:**

1. De travailler en comité paritaire sur ces deux enjeux pour échanger davantage, évaluer, analyser les problématiques qui y sont reliées et considérer des options pour y pallier, tout en tenant compte des besoins qui seront identifiés et des capacités financières de l'employeur.
2. De se donner comme engagement de débiter les travaux dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective et elles s'engagent à faire rapport avant l'échéance de la convention collective 2018-2020.

## LETTRE D'ENTENTE 5 – CONCERNANT L'APPLICATION D'UNE PRIME D'ISOLEMENT

**Considérant** que certains salariés sont issus de la convention collective « pourvoirie, activités fauniques et service des ventes et réservation » de la société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ);

**Considérant** la volonté de poursuivre l'entente intervenue entre la SEPAQ et le SFPQ;

### **Les parties conviennent de ce qui suit:**

1. La Corporation accepte que les salariés dont les noms suivants et qui reçoivent des primes d'isolement selon les dispositions de la convention collective qui leur était applicable en vertu de l'entente du 8 mai 2003, continuent de recevoir ces allocations pour la durée de la convention collective de l'unité de négociation « pourvoirie, activité fauniques et service des ventes et réservation, et ce aux conditions qui étaient prévues par l'octroi d'une telle prime d'isolement;
2. La prime d'isolement de 23,06 \$ est par jour pour un maximum de 5 jours par semaine;
3. Le salarié visé par cette disposition est :

- [REDACTED]

## ANNEXE A – TABLEAU DES VACANCES

NOMBRE DE JOURS DE VACANCES SELON SERVICE OU SERVICE CONTINU	NOMBRE DE JOURS OÙ LE SALARIÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 <sup>ER</sup> AVRIL AU 31 MARS					
	MOINS DE 17 ANS (20)	17 ANS ET 18 ANS (21)	19 ANS ET 20 ANS (22)	21 ANS ET 22 ANS (23)	23 ANS ET 24 ANS (24)	25 ANS ET PLUS (25)
0,0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

## ANNEXE B – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

<b>JOURS FÉRIÉS</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Jour de l'An <b>1<sup>er</sup> janvier</b>	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier	Mardi 1 <sup>er</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier
Lendemain du Jour de l'An <b>2 janvier</b>	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril
Lundi de Pâques	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai
Fête nationale <b>24 juin</b>	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin
Fête du Canada <b>1<sup>er</sup> juillet</b>	Lundi 2 juillet	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet
Fête du Travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre
Fête de l'Action de grâces	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre
Veille de Noël <b>24 décembre</b>	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Jeudi 24 décembre
Fête de Noël <b>25 décembre</b>	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre
Lendemain de Noël <b>26 décembre</b>	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Lundi 28 décembre
Veille du Jour de l'An <b>31 décembre</b>	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Jeudi 31 décembre

## ANNEXE C – INDEX DES SALAIRES<sup>1</sup> ET DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI

### 416 - 05 OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN

40 heures/semaine            38,75 heures/semaine

2087,2 heures/année        2022 heures/année

Classe	Échelon	18.01.01	19.01.01	20.01.01
416-05	1	16.80	17.22	16.37
416-05	2	17.52	17.96	17.15
416-05	3	18.28	18.74	17.95
416-05	4	19.08	19.56	18.79
416-05	5	19.95	20.45	19.68
416-05	6	20.89	21.41	20.60
416-05	7	21.87	22.42	21.57
416-05	8	22.94	23.51	22.58

### 423-10 - CONDUCTEUR OU CONDUCTRICE DE VÉHICULES ET D'ÉQUIPEMENTS MOBILES

38,75 heures/semaine    40 heures/semaine

2022 heures/année        2087,2 heures/année

Classe	Échelon	18.01.01	19.01.01	20.01.01
818-15	1	14.93	15.30 \$	15.82
818-15	2	15.57	15.96 \$	16.56
818-15	3	16.26	16.67 \$	17.35
818-15	4	16.97	17.39 \$	18.16
818-15	5	17.74	18.18 \$	19.01
818-15	6	18.57	19.03 \$	19.91
818-15	7	19.46	19.95 \$	20.84
818-15	8	20.42	20.93 \$	21.83

### 443 - 20 BÛCHERON

40 heures/semaine            38,75 heures/semaine

2087,2 heures/année        2022 heures/année

Classe	Échelon	18.01.01	19.01.01	20.01.01
443-20	1	13.68	14.02	14.77
443-20	2	14.27	14.63	15.47
443-20	3	14.88	15.25	16.20
443-20	4	15.54	15.93	16.96
443-20	5	16.26	16.67	17.77
443-20	6	17.00	17.43	18.60
443-20	7	17.80	18.25	19.48
443-20	8	18.71	19.18	20.40

<sup>1</sup> L'année 2020 (nouvelle intégration) est le taux de la nouvelle structure salariale plus 0,5%

**444-10 - PRÉPOSÉE AUX ACTIVITÉS, CLASSE NOMINALE**

38,75 heures/semaine 40 heures/semaine

2022 heures/année 2087,2 heures/année

Classe	Échelon	18.01.01	19.01.01	20.01.01
444-10	1	14.93	15.30	15.82
444-10	2	15.57	15.96	16.56
444-10	3	16.26	16.67	17.35
444-10	4	16.97	17.39	18.16
444-10	5	17.74	18.18	19.01
444-10	6	18.57	19.03	19.91
444-10	7	19.46	19.95	20.84
444-10	8	20.42	20.93	21.83

**444-05 - PRÉPOSÉE AUX ACTIVITÉS, CLASSE PRINCIPALE**

38,75 heures/semaine 40 heures/semaine

2022 heures/année 2087,2 heures/année

Classe	Échelon	18.01.01	19.01.01	20.01.01
444-05	1	16.14	16.54	16.94
444-05	2	16.82	17.24	17.74
444-05	3	17.55	17.99	18.57
444-05	4	18.33	18.79	19.45
444-05	5	19.17	19.65	20.36
444-05	6	20.06	20.56	21.32
444-05	7	21.00	21.53	22.32
444-05	8	22.05	22.60	23.37

**450-15 - PRÉPOSÉE À L'ENTRETIEN MÉNAGER**

38,75 heures/semaine 40 heures/semaine

2022 heures/année 2087,2 heures/année

Classe	Échelon	18.01.01	19.01.01	20.01.01
450-15	1	11.42	11.71	14.50
450-15	2	11.63	11.92	15.07
450-15	3	12.15	12.45	15.66
450-15	4	12.68	12.99	16.27
450-15	5	13.27	13.60	16.91
450-15	6	13.89	14.23	17.57
450-15	7	14.53	14.90	18.26
450-15	8	15.26	15.64	18.97

**816-10 - RESPONSABLE DE L'ACCUEIL**

38,75 heures/semaine    40 heures/semaine

2022 heures/année    2087,2 heures/année

Classe	Échelon	18.01.01	19.01.01	20.01.01
816-10	1	15.59	15.98	15.82
816-10	2	16.25	16.66	16.56
816-10	3	16.95	17.37	17.35
816-10	4	17.73	18.17	18.16
816-10	5	18.53	18.99	19.01
816-10	6	19.39	19.87	19.91
816-10	7	20.31	20.82	20.84
816-10	8	21.31	21.84	21.83

**818-15 – PRÉPOSÉ À L'ACCUEIL**

38,75 heures/semaine    40 heures/semaine

2022 heures/année    2087,2 heures/année

Classe	Échelon	18.01.01	19.01.01	20.01.01
818-15	1	13.68	14.02	14.77
818-15	2	14.27	14.63	15.47
818-15	3	14.88	15.25	16.20
818-15	4	15.54	15.93	16.96
818-15	5	16.26	16.67	17.77
818-15	6	17.00	17.43	18.60
818-15	7	17.80	18.25	19.48
818-15	8	18.71	19.18	20.40

**990-05 – ÉTUDIANT**

38,75 heures/semaine    40 heures/semaine

2022 heures/année    2087,2 heures/année

Classe	ANNÉE	18.01.01	19.01.01	20.01.01
990-05	1	15.00	15.38	15.82
990-05	2	15.65	16.04	16.56
990-05	3	16.34	16.75	17.35
990-05	4	17.05	17.48	18.16
990-05	5	17.83	18.28	19.01
990-05	6	18.67	19.14	19.91
990-05	7	19.55	20.04	20.84

**990-10 – ÉTUDIANT UNIVERSITAIRE**

**38,75**

**heures/semaine**

**40 heures/semaine**

**2022 heures/année**

**2087,2**

**heures/année**

<b>Classe</b>	<b>ANNÉE</b>	<b>18.01.01</b>	<b>19.01.01</b>	<b>20.01.01</b>
990-10	1	15.65	16.04	16.64
990-10	2	16.34	16.75	17.35
990-10	3	17.05	17.48	18.16
990-10	4	17.83	18.28	19.01
990-10	5	18.67	19.14	19.91
990-10	6	19.55	20.04	20.84
990-10	7	20.52	21.03	21.83

## **DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOI**

### **Ouvrier certifié d'entretien 416-05**

- Il effectue divers travaux de réfection, réparation ou entretien général de bâtiments.
- Il entretient et répare des équipements motorisés.

### **Conducteur ou conductrice de véhicules et d'équipements mobiles 423-10**

- La personne titulaire de l'emploi effectue divers travaux de terrassement, de construction et d'entretien d'ouvrage ou de routes en opérant divers véhicules et équipement motorisés.

### **Bûcheron 443-20**

- Le bûcheron effectue l'abattage des arbres et les ramasse.
- Une partie de son travail consiste à effectuer des activités d'entretien de bâtiments.

### **Préposé aux activités nominale 444-10**

- Il veille à l'entretien de son territoire et des équipements utilisés.
- Il accueille la clientèle et émet les droits d'accès et il fournit le nécessaire aux clients.

### **Préposé aux activités principale 444-05**

- Il dirige et entraîne son équipe, il effectue les tâches de préposé nominale.

### **Préposé à l'entretien ménager 450-15**

- Le préposé à l'entretien ménager accomplit un ensemble de tâches de nettoyage visant à assurer le confort des clients durant leur séjour dans les établissements de la Corporation.

### **Responsable de l'accueil 816-10**

- Il reçoit et informe la clientèle, il émet des autorisations d'accès et la location d'équipements.
- Il coordonne le travail et forme les préposés en plus de s'assurer de l'entretien et du bon fonctionnement des postes ou bureaux d'accueil.

### **Préposé à l'accueil 818-15**

- La personne titulaire de l'emploi, reçoit, informe, oriente et conseille la clientèle sur les produits, les activités et les services offerts par l'organisation.
- Elle voit au bon fonctionnement des postes d'accueil, de la prise de réservations et de la vente de matériel.