CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

2018-2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 INTERPRÉTATION 1
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION 3
ARTICLE 3 RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR, PRATIQUES INTERDITES 4
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICIAL 6
ARTICLE 5 DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS 7
ARTICLE 6 RÉUNIONS SYNDICALES 7
ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES 7
ARTICLE 8 ABSENCES POUR ACTIVITÉS PARITAIRES 8
ARTICLE 9 COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES 8
ARTICLE 10 REPRÉSENTATION SYNDICALE 9
ARTICLE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 9
ARTICLE 12 PROCÉDURE D'ARBITRAGE 11
ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES 11
ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT 13
ARTICLE 15 ÉVALUATION 15
ARTICLE 16 STATUT DE RÉGULIER 15
ARTICLE 17 SERVICE CONTINU ET SERVICE 16
ARTICLE 18 RECLASSEMENT 17
ARTICLE 19 MOUVEMENT DE PERSONNEL 17
ARTICLE 20 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS 18
ARTICLE 21 SURPLUS DE PERSONNEL 19
ARTICLE 22 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 20
ARTICLE 23 LANGUE DE TRAVAIL 20
ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 21
ARTICLE 25 COSTUMES ET UNIFORMES 21
ARTICLE 26 HEURES DE TRAVAIL 21
ARTICLE 27 ABSENCE SANS SALAIRE 22
ARTICLE 28 CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES 24
ARTICLE 29 ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES 24
ARTICLE 30 VACANCES 25
ARTICLE 31 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 27
ARTICLE 32 CONGÉS SOCIAUX 28

ARTICLE 33 DROITS PARENTAUX 29
ARTICLE 34 JOURNÉES DE MALADIES 41
ARTICLE 35 RÉTROGRADATION, RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF 43
ARTICLE 36 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 45
ARTICLE 37 RÉGIME DE RETRAITE 47
ARTICLE 38 RÉMUNÉRATION 47
ARTICLE 39 HEURES SUPPLÉMENTAIRES 47
ARTICLE 40 ALLOCATIONS SPÉCIALES ET PRIMES 48
ARTICLE 41 VERSEMENT DES GAINS 49
ARTICLE 42 FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE 50
ARTICLE 43 RAPPEL DES SALARIÉS CYCLIQUES 51
ARTICLE 44 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 53
ANNEXE 1 ÉCHELLES DE SALAIRE – CLASSE D'EMPLOIS 54
ANNEXE 2 CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL 56
ANNEXE 3 FORMULAIRE DE SALARIÉ ÉTUDIANT 61
ANNEXE 4 VACANCES : TABLE D'ACCUMULATION 62
ANNEXE 5 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 63
ANNEXE 6 LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 CONCERNANT LES SALARIÉS BÉNÉFICIANT DE LA CLAUSE 21,12 64
ANNEXE 7 LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 CONCERNANT LES BOTTES DE TRAVAIL 65
ANNEXE 8 LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 CONCERNANT LA FORMATION D'UN COMITÉ PARITAIRE SUR LE TAUX DE FRÉQUENTATION 66
ANNEXE 9 LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 CONCERNANT LES IMPERMÉABLES 67
ANNEXE 10 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LA SAISON 2015 68
SIGNATURES 69

ARTICLE 1
INTERPRÉTATION

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

a) **Affectation :** mouvement de dotation permettant de combler un poste vacant de l'employeur et dont la classe d'emplois est la même que celle du poste à combler;

b) **Conjoint** :

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

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

ii) malgré le sous paragraphe i), aux fins des articles 32, 33 et 34, on entend par conjoint les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent;

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

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

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

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

c) **Emploi à temps complet :** emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-huit heures trois quarts ($38^{3/4}$);

d) **Emploi à temps partiel :** emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente et une (31) heures, mais comportant un minimum de quinze heures et demie ($15^{1/2}$);

e) **Emploi cyclique :** emploi qui, chaque année, doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois;

f) **Emploi occasionnel :** emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée inférieure à quatre (4) mois pour parer à un surcroît de travail; ou qui doit être rempli pour exécuter un travail spécifique et occasionnel dont la durée ne peut excéder douze (12) mois, ou pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective;

g) **Emploi régulier :** emploi pour lequel les services d'un salarié à temps complet ou d'un ou des salariés à temps partiel sont requis pour une période minimale de quarante-huit (48) semaines au cours d'une (1) année financière;

h) **Employeur :** Les Amis des Jardins de Métis inc.;

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

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à l'article 34, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

j) **Jour :** espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0h00 à 24h00;

k) **Lieu de travail :** l'endroit ou le point déterminé par l'employeur 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.

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

m) **Représentant syndical :** la personne désignée par le syndicat autre que le délégué syndical.

n) **Salarié :** un salarié qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la présente convention collective. N'ont pas droit et ne sont pas assujettis aux dispositions de la convention collective les bénévoles. Toutefois, pour les classes d'emplois prévues à la convention collective, un bénévole ne doit pas travailler dans les fonctions d'une telle classe lorsque les salariés cycliques de cette classe ne sont pas au travail pendant leur période de rappel;

o) **Salarié à temps partiel :** un salarié qui occupe un emploi à temps partiel ou un salarié à temps complet dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois de calendrier;

p) **Salarié cyclique :** un salarié qui est inscrit sur liste de rappel;

q) **Salarié en période de probation :** un salarié embauché pour occuper un emploi régulier et qui n'a pas complété la période de probation de six (6) mois prévue à l'article 16,01;

r) **Salarié étudiant :** un étudiant est une personne qui, dans l'année de référence, a été enregistrée dans une institution d'enseignement, une école, un collège ou une université pour l'obtention d'une attestation d'études, d'un certificat ou d'un diplôme et qui entend poursuivre ses études dans l'année scolaire présente ou subséquente : à son embauche, il doit signer un formulaire à cet effet;

s) **Salarié occasionnel :** un salarié qui occupe un emploi à caractère occasionnel ou embauché pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective; est aussi considéré comme salarié occasionnel celui qui est embauché pour occuper un emploi cyclique mais qui n'a pas encore obtenu son droit de rappel en vertu de l'article 43,02;

t) **Salarié régulier :** un salarié qui occupe un emploi autre qu'un emploi occasionnel ou cyclique et qui a complété la période de probation prévue à l'article 16;

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

v) **Semaine :** une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 0h00 le dimanche à minuit à la fin du septième (7e) jour;

w) **Supérieur immédiat :** la personne qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié;

x) **Syndicat :** le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.;

y) **Unité de négociation :** l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la présente convention collective.

1,02 L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la présente convention collective est effectué sans discrimination aucune, mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.

1,03 Les annexes et les lettres d'entente signées par les parties et apparaissant aux présentes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

2,01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 27 octobre 1995.

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

Champ d'application

2,02 La convention collective s'applique à tous les 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 de probation :** le salarié en période de probation est couvert par la présente 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 occasionnel :** le salarié occasionnel ne bénéficie des avantages de la présente convention collective que relativement à :

- Article 1 - Interprétation;
- Article 2 - Reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- Article 3 - Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites;
- Article 4 - Régime syndical;
- Article 5 - Droit d'affichage et transmission de documents;
- Article 6 - Réunions syndicales;
- Article 8 - Absences pour activités paritaires;
- Article 9 - Comité paritaire de relations professionnelles;
- Article 11 - Procédure de règlement des griefs;
- Article 12 - Procédure d'arbitrage;
- Articles 14 – Classification et classement (14,01 à 14,13);
- Article 17 - Service (17,03 seulement);
- Article 19 - Mouvement de personnel;
- Article 23 - Langue de travail;
- Article 24 - Santé et sécurité au travail;
- Article 25 - Costumes et uniformes;
- Article 26 - Heures de travail;
- Article 29 - Absences pour affaires judiciaires;
- Article 30 - Vacances (30,13 seulement);
- Article 31 - Jours fériés et chômés;
- Article 32 - Congés sociaux (32,03 seulement);
- Article 33 - Droits parentaux (33,46 seulement);
- Article 36 - Accidents du travail et maladies professionnelles;
- Article 38 - Rémunération;
- Article 39 - Heures supplémentaires;
- Article 40 - Allocations spéciales et primes;
- Article 41 - Versement des gains;
- Article 42 - Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle;

. Article 43 - Mise à pied des salariés cycliques (43,15 seulement);
. Article 44 - Durée de la convention collective.

Le salarié a également droit à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé à l'égard des droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions.

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la période où le salarié travaille effectivement.

c) **Pour le salarié à temps partiel :** lorsqu'un salarié occupe un poste 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 le salarié étudiant :** Ce salarié ne bénéficie des avantages de la présente convention collective que relativement à :

- Article 1 - Interprétation;
- Article 2 - Reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- Article 3 - Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites;
- Article 4 - Régime syndical;
- Article 5 - Droit d'affichage et transmission de documents;
- Article 6 - Réunions syndicales;
- Article 8 - Absences pour activités paritaires;
- Article 9 - Comité paritaire de relations professionnelles;
- Article 14- Avancement d'échelon (14,13 seulement);
- Article 23- Langue de travail;
- Article 24- Santé et sécurité au travail;
- Article 25- Costumes et uniformes;
- Article 26- Heures de travail (26,04 seulement);
- Article 29- Absences pour affaires judiciaires;
- Article 30- Vacances (30,13 seulement);
- Article 32- Congés sociaux (32,03 seulement);
- Article 33- Droits parentaux (33,46 seulement);
- Article 36- Accidents du travail et maladies professionnelles;
- Article 38- Rémunération (38,02 seulement);
- Article 41- Versement des gains;
- Article 42- Frais de voyage, d'assignation, d'usage de voiture personnelle;
- Article 43- Mise à pied des salariés cycliques (43,15 seulement);
- Article 44- Durée de la convention collective.

La semaine de travail de l'étudiant est de quarante (40) heures réparties sur six (6) jours, sans garantie d'heures de travail.

Le salarié étudiant a également droit à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé à l'égard des droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions.

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

3,01 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.

3,02 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective, après en avoir avisé les salariés visés et le syndicat au moins dix (10) 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 afin de répondre aux nécessités du service.

3,03 Dans le cas où un salarié est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf 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 par le présent paragraphe, 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.

3,04 Malgré la notion de faute lourde prévue au paragraphe précédent, 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 paragraphe précédent 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 paragraphe 3,03, 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.

3,05 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 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 présente convention collective.

Le salarié qui se croit ainsi lésé peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

3,06 Harcèlement sexuel, psychologique et violence au travail

Le harcèlement sexuel et psychologique consiste en une conduite qui se manifeste par des paroles, des actes et des gestes à connotation sexuelle ou vexatoires, généralement répétés et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

La violence au travail désigne tout acte causant ou susceptible de causer des dommages et des souffrances.

Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement de toute sorte et de violence au travail (ex. : programmes de sensibilisation et de formation). Le syndicat et l'employeur par l'entremise du comité paritaire de relations professionnelles discutent des moyens à prendre.

Lorsque l'employeur est informé d'un cas de harcèlement sexuel ou de violence au travail, il prend les dispositions qui lui apparaissent appropriées afin que cesse une telle situation.

Toute plainte de harcèlement ou de violence reçue par l'employeur est déférée au comité paritaire de relations professionnelles pour traitement et recommandation à l'employeur. Toutefois, lorsque le présumé harceleur est un salarié, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du syndicat, ce comité ayant pour fonction de faire enquête sur la plainte et de soumettre un rapport écrit unanime ou non à l'employeur qui, le cas échéant, prend les mesures appropriées afin que cesse une telle situation.

Le mécanisme interne de plainte contre le harcèlement ou la violence au travail prévu aux présentes n'empêche pas un salarié d'utiliser la procédure de règlement de griefs dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'évènement.

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

Dès que la plainte ou le grief est réglé, l'employeur retire du dossier du salarié plaignant les documents ayant trait à la plainte ou au grief.

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 de temps à autre par résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétariat général 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 après 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 présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

4,05 À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un chèque ou dépôt direct représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'une liste produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant, au début de la période de rappel, les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, numéro de téléphone, état civil, classement, statut d'emploi, date d'entrée en fonction, date de naissance, centre de responsabilités, le salaire cotisable, taux horaire de salaire des salariés affectés par la déduction, ainsi que le montant des déductions individuelles et, par après, seulement les changements.

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

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 présente 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 au présent article à compter du moment où un salarié cesse d'être régi par la présente convention collective.

ARTICLE 5
DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

5,01 L'employeur installe un tableau à l'usage exclusif du syndicat à un endroit approprié convenu entre les parties.

5,02 Le syndicat, sous la signature d'un représentant dûment autorisé, peut afficher sur le tableau installé 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, de plus, transmet au syndicat copie de tout document relatif à la présente convention collective émis à l'intention des salariés.

5,05 L'employeur remet un exemplaire de la présente convention collective à chaque salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction en lui mentionnant le nom des personnes occupant une fonction de délégué syndical.

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

À chaque salarié étudiant, l'employeur remet une copie des articles de la convention qui lui sont applicables et il conserve à ses bureaux une copie de la convention accessible aux salariés étudiants.

5,06 Le salarié reçoit un avis de chaque modification à son salaire ou à son classement.

5,07 Tous les documents de nature personnelle, émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité, sont acheminés aux salariés sous enveloppe scellée au lieu d'origine.

ARTICLE 6
RÉUNIONS SYNDICALES

6,01 Le syndicat peut être autorisé, par le représentant de l'employeur désigné à cette fin, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail, dans un local approprié.

ARTICLE 7
ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

7,02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour des activités syndicales.

La détermination des jours d'absence prévus au présent paragraphe doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire au salarié entre son lieu de travail et le lieu de la rencontre.

De plus, lorsque la somme des périodes d'activité syndicale, de déplacement et de repas excède le nombre d'heures de sa journée régulière de travail, le salarié se voit garantir une période minimale de repos de huit (8) heures consécutives entre la fin de ces périodes et la reprise de son travail.

7,03 L'employeur paie, pour la durée de la présente convention collective, trois (3) jours ouvrables, par année de convention, comme congés payés, pour la participation des salariés à des congrès, stages d'étude, administration du syndicat, incluant, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective, ou autres activités syndicales.

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

a) la demande doit être faite par écrit à l'employeur, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins cinq (5) jours de calendrier avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;

c) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence;

d) tout refus doit être signifié, par écrit, par l'employeur au salarié au moins deux (2) jours avant la date du début de l'absence.

7,05 Après un avis préalable du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale, et sous réserve des conditions prévues aux paragraphes 7,03 et 7,04, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable de salariés pour suivre ce cours d'éducation syndicale.

7,06 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, sujet à remboursement par le syndicat sous réserve des dispositions du paragraphe 7,03 de la présente.

7,07 Le remboursement prévu au paragraphe 7,06 sera payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicale, indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence, et la somme due, ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

7,08 L'employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, une libération pour activités syndicales aux frais du syndicat, pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat ou d'un organisme supérieur. Le 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 une telle libération se voit appliquer les conditions de travail auxquelles il aurait droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

Le salarié peut continuer à participer au régime collectif d'assurances, s'il paie sa part et celle de l'employeur.

ARTICLE 8
ABSENCES POUR ACTIVITÉS PARITAIRES

8,01 Un salarié qui est membre d'un comité paritaire prévu à la présente 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 par le comité nécessaire à sa bonne marche.

8,02 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article 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 dont les heures de rencontre excèdent sa journée de travail reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente.

8,03 Malgré les dispositions qui précèdent quant à la compensation, lorsque l'un des jours utilisés aux fins de cet article ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire du salarié à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux simple pour chaque heure consacrée à cette activité, si l'employeur ne lui a pas remis un congé d'une durée équivalente.

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

ARTICLE 9
COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

9,01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire de relations professionnelles composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) salariés désignés par le syndicat. Chaque partie détermine son porte-parole et son secrétaire pour les fins du comité.

Le but du comité est :

- de favoriser de saines relations patronales-syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
- de convenir d'ententes particulières sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective selon les statuts du syndicat;
- de discuter d'un commun accord de toute question relative aux conditions de travail (ex. : programme d'aide aux salariés, programme d'accès à l'égalité);
- Étudie et traite les dossiers Santé- Sécurité au travail.

9,02 Le comité se réunit à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties qui adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement.

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 présente 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'évaluation, et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

10,02 Dans un délai de soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent pour les fins de l'application de la présente convention collective, ainsi qu'une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure des griefs, et il informe le syndicat de toute modification.

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

10,03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des délégués syndicaux. Le syndicat informe l'employeur de toute modification.

10,04 Abrogé

10,05 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

De plus, les dispositions de l'alinéa qui précède s'appliquent au délégué syndical aux fins de lui permettre d'accompagner, lors de l'audition, un salarié qui a exercé des recours devant un tribunal d'arbitrage et administratif.

10,06 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 possibles.

11,02 Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler accompagné, s'il le désire, d'un délégué ou d'un représentant syndical.

11,03 Lorsqu'un salarié se croit lésé par une décision de l'autre partie relative à la présente convention, le salarié peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au présent article et à l'article 12 de la présente convention collective.

11,04 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) **Pour le salarié :** Le grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat dans les trente (30) jours des événements qui y ont donné naissance, ou de la connaissance qu'en a eu le salarié, auquel cas le délai de soumission de grief ne peut excéder deux (2) mois de la date de l'événement y ayant donné naissance.

L'employeur, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivaient le dépôt du grief.

Si l'employeur ne répond pas dans le délai ci-haut prévu ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour le plaignant ou le syndicat, le grief devient automatiquement une demande d'arbitrage.

b) **Grief collectif :** Si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse représentation de la présente convention collective, le représentant des griefs peut dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou de la connaissance qu'ils en ont eue, soumettre ce grief, en indiquant le nom des salariés concernés par le grief et la décision recherchée.

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

Dans les trente (30) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai, ou si la décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant la décision de l'employeur, ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

d) **Pour l'employeur :** S'il s'agit d'un grief qui affecte l'employeur comme tel, ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, l'employeur, son directeur général et/ou secrétaire-trésorier peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, ou de la connaissance qu'en a eue l'employeur, soumettre ce grief au secrétaire-trésorier du syndicat.

Dans les vingt et un (21) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de décider du grief dans ledit délai, ou si la décision n'est pas satisfaisante, l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la décision du syndicat, ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

11,05 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans un délai de trente (30) jours suivant le dépôt du grief, afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

11,06 L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine, les articles de la convention qui n'ont pas été respectés, le cas échéant, de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.

11,07 Les délais de soumission de griefs mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prorogés que du consentement écrit des parties.

Lorsque le dernier jour est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire du salarié, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour le salarié qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances, est prorogé pour la durée de son absence.

11,08 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de soixante (60) jours à compter de la remise aux salariés de la nouvelle convention collective ou de ses amendements.

11,09 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
PROCÉDURE D'ARBITRAGE

12,01 Les griefs qui n'ont pu être réglés selon les dispositions de l'article 11 sont soumis à un tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre unique choisi par les parties et à défaut d'entente, nommé par le ministre du Travail.

12,02 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoi que ce soit.

12,03 Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant.

12,04 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

12,05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'employeur et le syndicat.

12,06 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. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un (1) seul salarié peut être ainsi libéré.

12,07 Lors de l'arbitrage, le ou les salariés appelés comme témoins sont également libérés sans perte de salaire pour le temps jugé nécessaire par le président du tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 13
MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

13,01 Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à l'employeur.

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

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

Avertissement

13,02 L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention du salarié sur ses obligations.

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

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois suivants pour un salarié régulier ou deux (2) saisons d'opération pour un salarié cyclique, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. Dans ce cas, l'avertissement doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant.

13,03 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 ouvrables. 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. Seules 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 des dispositions du paragraphe 13,04, peuvent être contestées par grief et ce, conformément à la procédure de 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 le salarié à d'autres emplois, en autant qu'il soit qualifié pour le faire.

Mesures disciplinaires

13,07 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 congédiement sont soumis conformément à la procédure de griefs prévue à la présente convention collective, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

13,08 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 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.

13,09 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, à moins qu'ils n'aient été connus par l'employeur après l'imposition de la sanction, auquel cas l'employeur devra en aviser le salarié et le syndicat au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'arbitrage.

13,10 Aucune mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie dans les douze (12) mois suivants pour un salarié régulier ou deux (2) saisons d'opération pour un salarié cyclique d'une autre mesure disciplinaire : dans un tel cas, une telle mesure disciplinaire est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

13,11 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.

13,12 Le salarié convoqué à une rencontre relative à une mesure disciplinaire ou une mesure administrative est avisé à l'avance et doit être informé qu'il peut se faire accompagner de son délégué syndical.

ARTICLE 14
CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

14,01 Si durant la durée de la présente convention collective, l'employeur désire créer ou modifier une classe d'emplois relevant de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat est accrédité, il doit s'entendre avec le syndicat. L'employeur et le syndicat réaliseront ensemble l'évaluation de la nouvelle classe d'emploi ou de celle modifiée selon les règles établies lors des travaux d'équité salariale

À défaut d'entente, l'employeur applique les conditions qu'il estime nécessaires et compatibles mutatis mutandis avec les conditions de travail de la convention collective et le syndicat soumet la question à l'arbitrage devant un arbitre choisi conjointement par les parties.

14,02 L'échelle de salaire de toute nouvelle classe d'emplois constituée ou modifiée après la signature de la présente convention collective est fixée par entente entre les parties suite à l'évaluation conjointe de cette classe d'emploi selon les règles établies lors des travaux d'équité salariale.

À défaut d'entente, l'employeur applique les conditions qu'il estime adéquates, en avise par écrit le syndicat qui, dans les trente (30) jours, peut soumettre la question à l'arbitrage selon la procédure d'arbitrage.

14,03 Le salarié qui effectue les tâches d'une classe d'emplois modifiée ou nouvellement créée est intégré dans cette classe d'emplois.

14,04 La classe d'emplois, le crédit d'expérience, le cas échéant, l'échelon et le taux de salaire qui ont été ou auraient dû être attribués à un salarié dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un grief selon les dispositions de la présente convention collective.

Détermination de la classe d'emplois à l'embauche

14,05 Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emplois de la classification apparaissant à l'annexe 2 de la présente convention collective.

14,06 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

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

14,07 Toutefois, la période pendant laquelle un salarié se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder trois (3) mois par année financière à l'égard d'un même emploi.

14,08 Lors de son embauche, le salarié est informé par écrit de son statut, de son classement, de son salaire, de son échelon et de la description de ses tâches.

Détermination de l'échelon

14,09 L'échelon de tout nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

14,10 L'échelon correspond normalement à cent trente (130) jours d'expérience reconnue, à moins qu'il ne soit prévu autrement aux présentes. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes d'emplois prévues à l'annexe 1.

14,11 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois se voit accorder le premier échelon de cette classe d'emplois.

Détermination de l'échelon

14,12 Toutefois, un salarié possédant plus d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un (1) échelon par cent trente (130) jours d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise par toute activité de travail rémunérée, chez l'employeur ou ailleurs, dans un emploi de niveau équivalent ou supérieur à celui de cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois;

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

14,13 Avancement d'échelon

a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des salaires d'une classe d'emplois s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à cent trente (130) jours d'expérience dans la classe d'emplois.

b) Quant au salarié cyclique ou occasionnel, l'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie cent trente (130) jours de travail ou au début de la cinquième (5e) saison qui suit l'avancement précédent dans l'échelle. Toutefois, pour le personnel administratif et de bureau, un tel avancement d'échelon ne peut être accordé plus d'une (1) fois par année de calendrier.

c) 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 sept heures et demie (1 007,5) pour le personnel ouvrier; neuf cent dix (910) heures pour le personnel administratif et de bureau, un tel avancement d'échelon ne peut être accordé plus d'une (1) fois par année de calendrier.

d) La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée notamment à la suite d'un avancement de classe ou à une promotion.

e) 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, de même que toute salariée en congé de maternité, le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé sans salaire en vertu du paragraphe 33,31, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines et tout salarié libéré à temps complet en vertu du paragraphe 7,08 n'est pas considéré comme étant absent du travail.

14,14 À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans le corps d'emploi supérieur auquel il accède lui est attribué selon les dispositions suivantes : à l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans son nouveau corps d'emploi est déterminé selon les dispositions prévues aux articles 14,11 et 14,12. Toutefois, le salarié promu dont le salaire antérieur était plus élevé que le salaire correspondant à l'échelon ainsi attribué est placé à l'échelon dont le salaire dans la nouvelle classe 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 classe d'emplois à laquelle il accède, il conserve son ancien salaire et le dernier échelon de sa nouvelle classe d'emplois lui est attribué.

14,15 Le salarié nommé, à la suite de l'affichage prévu au paragraphe 19,01 est intégré dans la nouvelle classe d'emplois à l'échelon dans l'échelle de salaire qui est égale ou immédiatement supérieure à son salaire antérieur.

14,16 Désignation provisoire et remplacement temporaire

a) Un salarié appelé par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi régi par la présente convention collective et rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel ou à un salaire annuel supérieur, reçoit le taux de salaire ou le salaire annuel de cet emploi à l'échelon qui lui garantit cinq pour cent (5 %) d'augmentation pour la durée de cette occupation.

b) Le salarié, dont les attributions, à la suite d'une décision de l'employeur, ont été modifiées exceptionnellement et temporairement en raison des nécessités du service, reçoit le taux de salaire ou le salaire annuel du corps d'emploi correspondant à ses nouvelles attributions si ce corps d'emploi comporte un taux de rémunération ou un salaire annuel supérieur et ce, pour la durée de l'occupation.

c) Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont le corps d'emploi est compris 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 dix pour cent (10 %) de son taux de salaire ou de son salaire annuel de base calculée au prorata de la durée de l'occupation.

L'employeur s'engage à ne pas se prévaloir de son droit d'appeler un délégué syndical à exercer un emploi de supérieur immédiat si celui-ci exprime sa volonté de continuer d'occuper des fonctions syndicales.

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 en tenant compte de son expérience.

Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur doit faire l'objet d'une consultation auprès du comité paritaire de relations professionnelles.

15,02 L'évaluation du rendement du salarié s'effectue au moins une (1) fois par année. Dans le cas d'un salarié en période de probation, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période d'emploi, à la condition que le salarié ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre de salarié en période de probation.

Si au terme d'une période de quatre (4) semaines suivant le délai prévu au paragraphe précédent l'évaluation n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour l'année en cause. Si ce délai de quatre (4) semaines échoit alors que le salarié est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail du salarié.

15,03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur immédiat du salarié. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat.

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

15,04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si dans ce délai de trente (30) jours, le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

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

15,06 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 RÉGULIER

16,01 Tout salarié embauché pour occuper un poste régulier est soumis à une période de probation de six (6) mois.

16,02 La décision de l'employeur de mettre fin à l'engagement d'un salarié en période de 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 du présent article, la date effective de la mise à pied prévue au paragraphe 21,01 interrompt la période d'emploi continue mentionnée au paragraphe 17,01.

16,04 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de 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 présente convention collective. Cependant, le salarié en période de 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 trente-six (36) mois après la date effective de sa mise à pied.

ARTICLE 17
SERVICE CONTINU ET SERVICE

17,01 **Service continu :** la période d'emploi ininterrompue d'un salarié en période de probation ou régulier depuis sa dernière nomination à titre de salarié en période de probation; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

L'accumulation du service continu du salarié à temps partiel est égale au total des heures travaillées par le 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 heures trois quarts ($7^{3/4}$) 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 classe d'emplois, comprise ou non dans l'unité de négociation, l'absence sans salaire et la suspension sans 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 l'accumulation du service continu; si leur durée est de six (6) mois ou plus, telle durée est alors réduite.

17,02 Le service continu s'accumule pendant les absences ou congés prévus à la présente convention collective.

17,03 **Service :** la période d'emploi d'un salarié calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour lesquels il reçoit une prestation ou compensation en temps; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept heures trois quarts ($7^{3/4}$) et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

Cependant, l'absence sans salaire et, le cas échéant, la suspension sans salaire d'une durée inférieure à trois (3) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, n'interrompent pas l'accumulation du service; si leur durée est de trois (3) mois ou plus, telle durée est alors réduite.

Le salarié cyclique interrompt son service et perd son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

a) S'il est congédié et non réinstallé par la procédure de grief et d'arbitrage;

b) S'il met fin volontairement à son emploi;

c) S'il ne se rapporte pas au travail, sans raison valable, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied;

d) S'il est mis à pied pour une période continue de plus de trente-six (36) mois.

Malgré ce qui précède, le service du salarié occasionnel n'est retenu que pour les fins de l'application des jours fériés et des droits parentaux. Advenant qu'un salarié occasionnel ou étudiant accède à un emploi cyclique ou régulier dans une même classe d'emplois, tout le service pour le salarié occasionnel est reconnu depuis son dernier embauche pour l'accès à la liste de rappel alors que le service de l'étudiant ne l'est que pour la saison en cours.

17,04 Le salarié régulier conserve son service continu mais sans accumulation dans les cas suivants :

a) Lorsqu'il est en congé sans salaire pour plus de six (6) mois à moins de dispositions contraires dans la convention collective;

b) Lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas trois (3) 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.

17,05 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.

17,06 Tout salarié régulier nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son service continu 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 le poste 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 pour poser sa candidature sur un poste vacant ou un poste nouveau.

17,07 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 dans l'une des classes d'emplois existantes, 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 présente convention collective. L'employeur transmet sa réponse au salarié dans les quinze (15) jours suivant la demande.

18,02 Un salarié ne peut, par voie de reclassement, accéder à une classe d'emplois dont le salaire maximal est de plus de quatre pour cent (4 %) supérieur ou inférieur au salaire maximal de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

18,03 Il ne peut y avoir de reclassement lorsque la demande correspond à une promotion.

ARTICLE 19
MOUVEMENT DE PERSONNEL

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

1. L'employeur s'adresse à l'ensemble des salariés de l'établissement régi par la présente convention par affichage pour une période d'au moins sept (7) jours. L'avis est affiché dans tous les secteurs de travail.

   Dans le cas où la dernière journée d'affichage coïncide avec un jour férié, le délai est prorogé au jour ouvrable suivant.

   Le choix du candidat s'effectue en premier lieu parmi les salariés réguliers ou à défaut parmi les salariés cycliques ou occasionnels.

   Si l'affichage se fait en dehors de la période de travail, il doit être acheminé aux employés sur liste de rappel. La personne employée absente durant l'appel de candidature en est avisée par écrit par l'employeur et peut alors soumettre sa candidature. Elle occupe ce poste à son retour au travail, s'il lui a été attribué.

2. Si l'employeur n'a pas réussi à combler son emploi selon les dispositions des sous-paragraphes 1, il peut alors avoir recours au recrutement externe en autant qu'il en avise par écrit les salariés ayant postulé.

19,02 Aux fins d'application des sous-paragraphes 1 et 2 qui précèdent, l'emploi est accordé au salarié qui répond aux qualifications de l'emploi à combler.

Si sur un même poste plusieurs salariés répondent aux conditions prévues à l'alinéa précédent, l'ancienneté prévaut.

19,03 L'affichage prévu au paragraphe 19,01 comporte entre autres le titre de l'emploi, une description sommaire de l'emploi, les qualifications requises reliées à la nature du travail, l'échelle de salaire, le service, le lieu de travail et la période d'inscription.

Copie de l'avis de concours est remise au représentant local du syndicat au moment de l'affichage.

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

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

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. Il transmet également la liste d'éligibilité au syndicat dans les cinq (5) jours suivant la fin du concours.

19,07 Le salarié nommé, à la suite de l'affichage prévu au paragraphe 19,01 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 aux termes de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences du poste.

19,08 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.

19,09 Le défaut par l'employeur de ne pas respecter la procédure prévue au présent article pour combler un poste peut faire l'objet d'un grief par un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat;

Ce représentant 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 griefs prévue à l'article 11.

19,10 Lorsque l'employeur doit procéder à un remplacement de plus d'un mois, il procède d'abord à l'affichage à l'interne.

ARTICLE 20
CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

Changements techniques, technologiques ou administratifs

20,01 Avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique qui ont pour effet de modifier les tâches des salariés, l'employeur doit consulter le syndicat et, avant de ce faire, faire parvenir au syndicat une demande écrite de rencontre comportant les informations sur la nature des changements prévus et leur effet sur les tâches des salariés. Le syndicat aura alors un délai de quinze (15) jours suite à cette rencontre pour répondre à l'employeur et pour lui soumettre ses recommandations. Cette démarche a un caractère consultatif et les décisions sont du ressort exclusif de l'employeur.

L'avis de rencontre doit contenir des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue s'il y a lieu, le nombre de salariés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente 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 de l'ancienneté accumulée. Si aucun salarié n'accepte, l'employeur peut désigner le salarié ayant le moins d'ancienneté s'il possède les qualifications 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) changements techniques, technologiques ou administratifs.

Il en informe par écrit le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance et il rencontre à ce sujet le comité paritaire de relations professionnelles. Ces démarches ont un caractère consultatif et les décisions sont du ressort exclusif de l'employeur.

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

a) s'il s'agit d'un salarié en période de probation, l'employeur met fin à son emploi à la date de réduction de personnel envisagée et son nom est inscrit sur une liste d'éligibilité pour une période de trente-six (36) mois;

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

1. il déplace le salarié régulier le moins ancien de sa classe d'emplois;

2. à défaut, il déplace le salarié régulier le moins ancien dans une autre classe d'emplois. Dans ce cas, il conserve son salaire et il est considéré, s'il y a lieu, comme un salarié hors échelle;

3. à défaut, il déplace un salarié cyclique ou occasionnel. Dans ce cas, il conserve son statut de salarié régulier. Son salaire est maintenu ou, selon le cas, il est considéré comme un salarié hors échelle. Il reçoit ce salaire uniquement pour la période où il occupe l'emploi d'un cyclique ou d'un occasionnel. Son nom est inscrit sur la liste d'éligibilité prévue au sous-paragraphe c);

c) si le salarié ne peut exercer l'un ou l'autre choix ci-haut prévus, son nom est inscrit sur une liste d'éligibilité établie par classe d'emplois pour une durée de trois (3) ans. Dès que l'employeur entend combler un poste vacant ou nouvellement créé, le salarié est rappelé selon l'ordre d'ancienneté dans la mesure où il possède les qualifications pour combler cet emploi et ce, malgré les dispositions de l'article 19. Le défaut d'accepter un emploi régulier qui lui serait offert constitue une démission.

21,03 Le salarié régulier déplacé peut déplacer un salarié cyclique ou occasionnel. À défaut, il est mis à pied et son nom est inscrit sur une liste d'éligibilité prévue au paragraphe 21,02 c) pour une période de trois (3) ans. Dès que l'employeur entend combler un poste vacant ou nouvellement créé, le salarié est rappelé selon l'ordre d'ancienneté dans la mesure où il possède les qualifications requises pour combler cet emploi et ce, malgré les dispositions de l'article 19. Le défaut d'accepter un emploi régulier qui lui serait offert constitue une démission.

21,04 Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions qui précèdent, le salarié doit posséder les qualifications de l'emploi à combler.

21,05 En aucun cas, l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner de promotion.

21,06 Dans l'application des paragraphes qui précèdent, le salarié qui en déplace un autre doit toujours avoir plus d'ancienneté que le salarié déplacé.

21,07 Un salarié régulier ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

21,08 Dans le cadre des paragraphes 21,01 et 21,02, un salarié régulier ne peut déplacer dans une classe d'emplois autre que la sienne.

21,09 Dans l'éventualité où l'employeur décidait de cesser une partie de ses opérations de façon définitive, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire par titre d'emploi en tenant compte de l'ancienneté accumulée, soit du plus ancien au moins ancien. À défaut, les salariés mis à pied sont identifiés selon l'ordre inverse de leur ancienneté, soit du moins ancien au plus ancien.

Pratique administrative

21,10 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation ainsi que les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.

Sous-traitance

21,11 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat pour des fonctions prévues au plan de classification, il consulte le syndicat pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de l'employeur de confier certaines activités à un tiers.

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.

La consultation prévue aux présentes doit être effectuée au moins trente (30) jours avant que l'employeur ne prenne sa décision, sauf dans le cas de force majeure (*act of God*) où la consultation doit être précédée d'un avis de trois (3) jours.

21,12 Pour du travail habituellement fait par les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe 6, l'employeur ne peut donner des sous-contrats qui auraient pour effet de créer des mises à pied chez ces salariés ou d'occasionner leur non rappel au travail, à moins que cela résulte d'un cas de force majeure (*act of God*).

ARTICLE 22
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

22,01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des salariés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

22,02 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.

22,03 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.

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

22,04 L'employeur consulte le comité paritaire de relations professionnelles sur les besoins de formation et de perfectionnement. Cette démarche a un caractère consultatif et les décisions sont du ressort exclusif de l'employeur.

L'employeur informe le syndicat par l'entremise du comité paritaire de relations professionnelles du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

22,05 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant ses politiques et directives en vigueur.

22,06 Un salarié peut refuser de participer à une activité de formation s'il n'y a pas eu d'entente avec l'employeur sur le remboursement des frais.

22,07 Malgré ce qui précède, l'employeur permet à un salarié de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

ARTICLE 23
LANGUE DE TRAVAIL

23,01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

23,02 Le salarié doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

ARTICLE 24
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

24,01 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 prévues par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.

24,02 Les parties conviennent d'implanter un comité de santé et de sécurité qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi S-2.1). Les rencontres de ce comité se tiendront en CRP.

24,03 En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations au représentant de l'établissement qui est tenu d'y répondre par écrit dans les vingt et un (21) jours, en explicitant les points de désaccord.

Si le désaccord persiste, il est soumis par les représentants des travailleurs respectivement à l'employeur et au syndicat pour analyse et règlement, s'il y a lieu.

ARTICLE 25
COSTUMES ET UNIFORMES

25,01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés, tout uniforme ainsi que tout vêtement spécial et équipement de sécurité exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

25,02 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.

25,03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

25,04 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations du comité paritaire, prévus selon les dispositions de l'article 24 de la présente convention collective, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.

ARTICLE 26
HEURES DE TRAVAIL

26,01 Régime général

Chaque salarié dont la semaine régulière est à temps complet, travaille trente-huit heures trois quarts ($38^{3/4}$).

Cette garantie des heures et de la semaine de travail ne s'applique pas aux salariés occasionnels ni aux salariés cycliques.

Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept heures trois quarts ($7^{3/4}$), effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures (7h00) et dix-huit heures (18h00) pour le personnel ouvrier, et entre huit heures (8h00) et dix-huit heures (18h00) pour le personnel de bureau, à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure (1/2), et d'au plus une (1) heure pour le personnel ouvrier, et d'une durée d'au moins trois quarts d'heure (3/4) et d'au plus une heure et demie ($1^{1/2}$) pour le personnel de bureau, généralement prise au milieu de la période de travail.

Cependant, chaque salarié régulier ou en période de probation occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quinze heures et demie ($15^{1/2}$).

Nonobstant ce qui précède, un salarié peut convenir avec l'employeur d'un autre horaire de travail de ce qui est prévu aux présentes. Si la proposition de changer l'horaire de travail vient de l'employeur, elle doit être offerte par ancienneté aux salariés du titre d'emploi visé.

26,02 Période de repos

Les salariés dont la période de travail est de six heures et demie ($6^{1/2}$) ou plus ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

Les salariés à temps partiel ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail de trois heures et demie ($3^{1/2}$) ou plus.

Les alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas aux salariés dont les fonctions comportent de travailler pendant cette période. Si ses fonctions comportent de travailler pendant cette période, le salarié recevra une compensation monétaire équivalente au temps de pause dont il n'a pu bénéficier ou verra son temps de travail réduit de l'équivalent de ce temps de pause à son choix.

26,03 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.

26,04 Le salarié cyclique, occasionnel et étudiant qui se présente au travail à la demande de l'employeur a droit à une rémunération minimale égale à trois (3) heures de son taux de salaire.

26,05 Nonobstant ce que prévu aux paragraphes précédents, l'employeur peut créer des postes à temps partiel saisonniers ou occasionnels dont la semaine de travail comporte des heures à être effectuées le samedi et/ou le dimanche.

26,06 Également, l'employeur peut modifier la répartition des jours et des heures de travail prévues au paragraphe 26,01 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes se rencontre :

a) Les conditions climatiques exceptionnelles exigent une modification des jours et des heures de travail;

b) La tenue d'un événement spécial exige une modification des jours et des heures de travail;

c) Le travail doit s'accomplir à un moment précis de la semaine ou de la journée (pesticide, arrosage); exceptionnellement, si les besoins d'application des pesticides requièrent une application en dehors des heures régulières de travail et qu'il est impossible d'organiser le travail autrement, les heures de travail pourront être discontinues.

Lorsque l'employeur procède à une telle modification des heures de travail, il fournit au syndicat les motifs qui supportent sa décision, une telle modification devant se limiter aux besoins à combler.

Un salarié ne peut, sauf consentement, voir son horaire de travail changé à moins d'avoir été avisé au moins douze (12) heures à l'avance, sauf cas fortuit ou force majeure.

ARTICLE 27
ABSENCE SANS SALAIRE

27,01 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 n'excédant pas 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 quinze heures et demie ($15^{1/2}$). Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est 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, et 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.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour. Il en est de même pour la salariée qui devient enceinte pendant un congé sans salaire et qui désire mettre fin à son congé.

Pour tout congé sans salaire inférieur à douze (12) mois, le salarié peut choisir d'étaler la coupure du salaire sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

27,02 Pour chaque période du 1er 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.

Le salarié qui n'utilise qu'une partie de son congé peut formuler une seconde demande pour le solde non utilisé. L'autorisation d'accorder ce congé est du ressort exclusif de l'employeur.

La demande doit être faite, par écrit, à l'employeur, au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres salariés.

L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans salaire au salarié cyclique.

La durée maximale du congé sans salaire est de trente (30) jours de calendrier pour le salarié à temps partiel.

27,03 Après sept (7) années de service continu, le salarié régulier a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans, à une absence sans salaire dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Le salarié cyclique bénéficie d'un tel congé après sept (7) saisons de travail. La durée de l'absence ne peut excéder une saison d'opération.

Pour obtenir ce congé, le salarié doit en faire la demande par écrit à l'employeur, au moins quarante-cinq (45) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

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.

27,04 Le salarié qui a obtenu un congé sans salaire pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu du présent article 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.

27,05 À son retour au travail, le salarié se voit appliquer les conditions qu'il aurait eues s'il n'avait pas quitté.

27,06 S'il advenait qu'un salarié obtienne une absence sans salaire sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

27,07 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 ($15^{1/2}$) par semaine. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

Le salarié à temps partiel peut bénéficier de ces dispositions en autant qu'il produise un certificat médical attestant que son état de santé requiert que celui-ci travaille moins que son horaire régulier, sans toutefois être inférieur à quinze heures et demie ($15^{1/2}$) par semaine.

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

27,08 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.

27,09 Le salarié régulier et cyclique 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 28
CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

28,01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 28,02, le salarié qui est candidat à la fonction de député, 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, du conseil régional de la santé et des services sociaux, d'un collège 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 droit, après en avoir informé son supérieur immédiat 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 du scrutin, scrutateur, secrétaire du bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

28,02 Le salarié qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de député, maire, conseiller municipal, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé son supérieur immédiat 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 29
ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

29,01 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.

29,02 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.

29,03 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.

29,04 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 des 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.

29,05 Le salarié qui est appelé à comparaître en cour, conformément aux paragraphes 29,02, 29,03 et 29,04 ci-haut, est assujetti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de voyage.

29,06 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.

29,07 Le présent article ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

ARTICLE 30
VACANCES

30,01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, 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 prévue à l'annexe 4 :

Service continu Jusqu'au 31 mars	**Accumulation de crédits de vacances Du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)**
Moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service
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

30,02 L'accumulation des crédits de vacances est comptabilisée en heures et convertie en jours selon la base du régime d'heures de travail du salarié sans excéder sept heures trois quarts (7 3/4).

La durée des vacances du salarié à temps partiel est déterminée conformément au tableau prévu à l'annexe 4 à partir du nombre d'heures travaillées à temps simple pendant l'année précédant le 1er avril. Les jours de vacances déjà à la réserve du salarié sont ramenés en heures à raison de sept heures trois quarts (7 3/4).

30,03 Le salarié en vacances continue de recevoir le salaire qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis, conformément au paragraphe 41,01 de la présente convention.

Toutefois, l'employeur met à la poste la paie du salarié qui en fait la demande 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.

30,04 En cas de cessation définitive d'emploi :

a) Le salarié régulier 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, tel que prévu aux paragraphes 30,01 et 30,02.

b) Il a droit, en plus, à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions des paragraphes 30,01 et 30,02, le service continu s'appréciant cependant au 1er 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 sous-paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 11 de la présente convention collective.

30,05 Sauf permission expresse du supérieur immédiat de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre entre le 1er avril et le 31 mars dans l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les crédits de vacances établis au 31 mai 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.

30,06 Les salariés choisissent entre le 1er mai et le 31 mai de chaque année, selon 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.

Au plus tard le 15 juin de chaque année, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des salariés visés.

30,07 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité, ou qui est absent à la suite d'un accident de travail, verra ses vacances reportées en autant que ladite invalidité ou ladite 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 absence conformément aux articles 32 et 34, voit ses vacances non utilisées reportées. Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 31 mai, le salarié voit ses vacances reportées, étant entendu que le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

30,08 Si un jour férié et chômé prévu à l'article 31 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 30,05.

30,09 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.

30,10 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.

30,11 Malgré les autres dispositions du présent article, le solde de vacances accumulé 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.

Le salarié qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au premier alinéa.

30,12 Après approbation de l'employeur, un salarié peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auquel le salarié a droit au 1er avril suivant ou, le cas échéant, est déduit lors du calcul de l'indemnité prévue au paragraphe 30,04.

30,13 Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié cyclique, occasionnel et étudiant de la façon suivante :

a) Le salarié cyclique accumule des crédits de vacances conformément à la table d'accumulation à l'annexe 4. La durée des vacances est déterminée à la fin de la période d'emploi, au prorata du nombre de jours où le salarié a eu droit à son salaire depuis la date de son entrée en fonction ou de son rappel.

b) Le salarié occasionnel ou étudiant a le choix, pour tenir lieu de vacances durant sa période d'emploi, entre :

   i) recevoir à chaque période de paie une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains; ou

   ii) utiliser des jours de vacances, sous réserve de l'approbation de l'employeur. La durée des vacances est égale à quatre pour cent (4 %) du nombre de jours où le salarié a eu droit à son salaire depuis la date de son entrée en fonction.

Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel ou étudiant qui justifie de 5 ans de service bénéficie en lieu et place de six pour cent (6 %) de ses gains, selon les mêmes critères énoncés ci-haut.

Au 1er janvier 2019, seulement trois (3) ans de service seront nécessaires pour obtenir le six pour cent (6 %) prévu au paragraphe précédent.

Au cours de sa période d'emploi, le salarié peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, utiliser par anticipation les journées ou demi-journées de vacances déjà accumulées jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

À la fin de la période d'emploi, l'employeur rembourse au salarié, conformément aux dispositions de l'article 30, les crédits de vacances non utilisés. Le salarié cyclique peut également, sous réserve de l'approbation de l'employeur, reporter à la période d'emploi suivante un maximum de cinq (5) jours de vacances. À la suite de son rappel au travail, le salarié cyclique peut soumettre à l'employeur, pour son approbation, les dates auxquelles il souhaite prendre ses jours de vacances reportés.

Dans le cas où le salarié cyclique n'est pas rappelé au travail, ce dernier peut se faire rembourser ses crédits de jours de vacances dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa demande écrite.

Les dispositions prévues au présent article ne s'appliquent que pour les périodes effectivement travaillées.

ARTICLE 31
JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

31,01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 5 sont des jours fériés et chômés; le salaire maintenu au salarié visé correspondant à son horaire régulier de travail.

Pour les salariés sur factions, rotatives ou non, l'heure du début de faction détermine le jour férié.

Le salarié à temps partiel, cyclique et occasionnel bénéficie des jours fériés et chômés au prorata du nombre d'heures travaillées dans la semaine qui coïncide avec un jour férié.

Pour les fins du calcul, le nombre d'heures travaillées est divisé par les cinq (5) jours ouvrables de la semaine en cours afin d'établir le prorata du maintien du salaire auquel il a droit.

Dans le cas où le salarié est en congé hebdomadaire ou en congé férié, les heures servant de référence pour le calcul sont celles connues à l'horaire de travail ou à défaut on retient la moyenne des heures travaillées au cours de la semaine où intervient le jour férié.

Le prorata établi aux fins du maintien du salaire lors d'un jour férié ne peut, en aucun cas, excéder sept heures trois quarts ($7^{3/4}$).

31,02 En plus de voir son salaire régulier maintenu comme prévu au paragraphe 31,01, le salarié régulier ou cyclique qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 31,01 reçoit, pour le nombre d'heures prévues à son horaire, travaillées le jour férié, une rémunération à taux des heures supplémentaires (150 %).

Le salarié occasionnel requis de travailler l'un des jours fériés prévus au paragraphe 31,01 reçoit, en plus de voir son salaire régulier maintenu, pour le nombre d'heures ainsi travaillées le jour férié une rémunération à taux simple (100 %).

31,03 Le salarié régulier ou cyclique dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 31,01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent pour cent (100 %) du salaire de sa journée régulière de travail.

31,04 Le salarié régulier ou cyclique dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 31,01, qui est requis de travailler ledit jour férié, reçoit, en sus de ce qui est prévu pour lui au paragraphe 31,03, pour le nombre d'heures ainsi travaillées, une rémunération à taux des heures supplémentaires (150 %).

31,05 Le salarié régulier et cyclique requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 31,01 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 des heures supplémentaires prévue au paragraphe 31,04.

31,06 Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 31,01, un salarié 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 épuise sa réserve de congés de maladie, celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

ARTICLE 32
CONGÉS SOCIAUX

32,01 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

a) **Son mariage :** sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;

b) **Le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur :** le jour du mariage à condition qu'il y assiste;

c) **Le décès de son conjoint, de ses fils ou fille :** sept (7) jours consécutifs à l'occasion du décès ou des funérailles;

d) **Le décès de ses père, mère, frère ou sœur :** trois (3) jours consécutifs à l'occasion du décès ou des funérailles et deux (2) jour d'absence sans salaire;

e) **Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié :** trois (3) jours consécutifs à l'occasion du décès ou des funérailles;

f) **Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié** : à l'occasion du décès ou des funérailles;

g) **lorsqu'il change le lieu de son domicile** : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année civile;

h) **le décès de l'enfant de son conjoint :** cinq (5) jours à l'occasion du décès ou des funérailles;

i) **le décès ou les funérailles de son petit-enfant** : un (1) jour;

j) **le mariage de l'enfant de son conjoint** : un (1) jour sans salaire le jour du mariage à la condition d'y assister.

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

32,02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 32,01 coïncide avec une journée régulière de travail du salarié visé, celui-ci ne subit aucune réduction de salaire; toutefois, dans le cas prévu au paragraphe h) de 32,01, le salarié n'a droit qu'à deux (2) jours avec maintien du salaire.

32,03 Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel et le salarié étudiant ont droit sur demande présentée à l'employeur, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

a) **son mariage :** deux (2) jours dont le jour du mariage sans réduction de salaire;

b) **le mariage de ses enfants, père, mère, frère, sœur ou d'un enfant de son conjoint :** une (1) journée d'absence sans salaire;

c) **le décès de son conjoint, de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur :** deux (2) journées d'absence sans réduction de salaire et trois (3) jours sans salaire;

d) **le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que le père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint :** une (1) journée d'absence sans réduction de salaire.

32,04 Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle dans les cas visés aux sous-paragraphes b), c), d) et f) du paragraphe 32,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

32,05 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu du présent article ou de l'article 33, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

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

Un tel congé ne peut être pour plus d'une (1) journée par événement.

32,06 Les jours à la réserve de congés sociaux du salarié à temps partiel sont ramenés en heures à raison de sept heures trois quarts ($7^{3/4}$) par jour et la détermination de la période d'utilisation possible s'effectue en heures prévues à l'horaire.

32,07 Congé de compassion

Le salarié a droit à un congé non rémunéré de trente-cinq (35) semaines afin de prendre soin d'un membre de sa famille immédiate gravement malade.

ARTICLE 33

DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

33,01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

33,02 L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui peuvent lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le salaire du salarié excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

33,03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

33,04 Toute indemnisation ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

33,05 S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans salaire ou 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

Principe

33,06 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 33,36 et 33,37, doivent être consécutives. La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 33,36 et 33,37, doivent être consécutives.

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

Le salarié dont la conjointe à l'emploi de l'employeur décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

33,07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

33,08 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu à l'article 33 a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 33,14, 33,17 ou 33,18 selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par l'article 33.

33,09 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 33,06. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

33,10 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Elle bénéficie des avantages prévus au paragraphe 33,39 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus au paragraphe 33,40 pendant les semaines subséquentes.

33,11 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 33,06 ou 33,10, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 34 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Avis de départ

33,12 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.

33,13 Les indemnités du congé de maternité prévues à l'article 33,14 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance emploi ou à l'article 33,18, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance emploi ne prévoit rien.

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

33,14 Sous réserve de l'article 33,17, 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 complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation 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.

Aux fins des articles 33,14, 33,17, 33,18 et 33,19, le service s'entend du temps travaillé, y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Aux fins du paragraphe 33,14, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

33,15 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

33,16 Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

33,17 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi, reçoit de telles prestations (à l'exception du paragraphe a), a droit de recevoir durant son congé de maternité :

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 traitement 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 traitement 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 (20e) semaine du congé de maternité.

Aux fins du paragraphe 33,17, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des 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.

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

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

Les paragraphes 33,15 et 33,16 s'appliquent à la salariée visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour les salariés qui ne reçoivent pas de prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni de prestations du Régime d'assurance emploi

33,18 La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire.

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance emploi.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit pour chaque semaine à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi; ou

ii) elle a contribué, mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize (93 %).

Dispositions particulières

33,19 Dans les cas visés aux paragraphes 33,14, 33,17 et 33,18 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;

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

Aux fins des articles 33,14, 33,17, 33,18 et 33,19 le service s'entend du temps travaillé, y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

c) Aux fins l'article 33, on entend par salaire, le salaire de la salariée prévu à l'article 38,01 incluant, le cas échéant, les primes prévues à l'article 14,16, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Toutefois, ce salaire est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 14 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée à temps partiel en congé spécial prévu au paragraphe 33,21 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

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

Pour la salariée cyclique qui est rappelée pour travailler moins de trente-huit heures et trois quarts (38$^{3/4}$), le salaire de base pour fixer les prestations à verser est établi selon le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé ou, si celle-ci est moindre que la période prévue précédemment, en référence à une même période cyclique. La salariée bénéficie des prestations tant et aussi longtemps que la salariée qui la suit sur la liste de rappel est au travail. Son service s'accumule pour chaque jour où elle reçoit des prestations.

33,20 La salariée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

33,21 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emplois ou, d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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

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

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

La salariée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

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

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'employeur peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet :

- affecter provisoirement une salariée enceinte affectée à un écran cathodique à un autre emploi qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir et ce, sans perte de salaire;
- confier une répartition d'heures de travail de jour à la salariée enceinte travaillant sur faction rotative ou fixe.

Autres congés spéciaux

33,22 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 (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

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

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

Durant un des congés spéciaux visés au présent article ainsi que durant le congé spécial visé au paragraphe 33,21, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 33,39, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 33,42.

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.

Congés à l'occasion de la naissance de son enfant

33,23 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) 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 des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Congé de paternité

33,24 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 paragraphes 33,36 et 33,37, 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. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) 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 simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Durant cette période, le salarié ne reçoit ni indemnité, ni salaire de l'employeur, mais reçoit s'il est admissible les prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 33,39.

33,25 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité, ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 33,39.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

33,26 Le salarié a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à l'un des congés suivants :

a) Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

b) Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à l'alinéa précédent a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire. Le salarié à temps partiel a le droit de s'absenter avec salaire pendant deux (2) jours prévus à son horaire hebdomadaire de travail.

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

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de son conjoint, le salarié ou la salariée n'a droit qu'à un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

33,27 Le salarié qui prend un congé pour adoption prévu par le paragraphe 33,26 bénéficie des avantages prévus aux paragraphes 33,20 et 33,39 pour autant qu'il y ait normalement droit, et par le paragraphe 33,42.

Congé sans salaire en vue d'une adoption

33,28 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

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

Durant ce congé sans salaire en vue d'une adoption, la personne salariée a droit aux avantages prévus par les paragraphes 33,32, 33,33 et 33,34.

Le congé sans salaire prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

33,29 Le congé pour adoption prévu au paragraphe a) du paragraphe 33,26 peut prendre effet à la date du début du congé sans salaire en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, le salarié bénéficie exclusivement des avantages prévus au paragraphe 33,27 pour le congé d'adoption.

33,30 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 33,26 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 33,39.

Si, à la suite d'un congé pour lequel le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 33,26, il n'en résulte pas une adoption, le salarié est alors réputé avoir été en congé sans salaire conformément au paragraphe 33,28 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Congé sans salaire et congé partiel sans salaire

33,31 Le salarié a droit, à la suite d'une demande écrite présentée 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 prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

a) Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au salarié en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 33,06 sous réserve du paragraphe 33,20, en prolongation du congé prévu au paragraphe 33,23 ou en prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 33,26. La durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. Le paragraphe 33,20 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs.

Lorsque le salarié se prévaut d'un congé partiel sans salaire en vertu du présent article, il doit travailler un minimum de quinze heures et demie (15 1/2) par semaine et le choix du salarié relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par le salarié. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

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

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

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

33,32 Au cours du congé sans salaire ou du congé partiel sans salaire, le salarié conserve son expérience et son service ou service continu s'accumule.

Malgré l'alinéa précédent, le salarié accumule son expérience aux fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire.

33,33 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 33,31 doit donner un préavis de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

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

33,34 Au retour d'un congé sans salaire ou au retour d'un congé partiel sans salaire, le salarié reprend son emploi. Il en est de même, le cas échéant, du salarié en congé partiel sans salaire.

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

Congé pour responsabilités parentales

33,35 Un congé sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du salarié.

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

Sans restreindre la portée du paragraphe 32,05 et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé, ou à l' éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées, demi-journées ou heures ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie du salarié et, à défaut, ces absences sont sans salaire. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses fonctions sans coût additionnel pour l'employeur.

Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

33,36 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 en vertu du paragraphe 33,26 peut 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. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à la salariée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas fractionné son congé.

33,37 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 en vertu du paragraphe 33,26 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.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où le salarié doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités prévues à la Loi.

Durant la suspension de son congé, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus au paragraphe 33,40.

33,38 Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 33,36 ou 33,37, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

Avantages

33,39 Durant le congé de maternité visé par les paragraphes 33,06 et 33,08, les congés spéciaux prévus aux paragraphes 33,21 et 33,22, le congé de paternité à l'occasion de la naissance prévu aux paragraphes 33,23 et 33,24 et le congé pour adoption prévu au paragraphe 33,26 ou 33,29, le salarié bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

33,40 Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 33,28, le salarié accumule son service continu ou son service.

Retour au travail

33,41 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, 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 de la manière prévue au paragraphe 33,31 ou d'être sujet à l'application du paragraphe 33,11.

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 présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 33,24 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe 33,26 à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 33,31. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

33,42 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés au paragraphe 33,21 ou 33,22, du congé de paternité prévu au paragraphe 33,24 ou du congé pour adoption prévu au paragraphe 33,26, le salarié reprend son emploi.

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.

33,43 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 33,31 ou du congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 33,28 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

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

33,44 Au retour d'un congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 33,28 ou d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu au paragraphe 33,31, le salarié reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire excédant cinquante-deux (52) semaines, le salarié réintègre son emploi.

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.

Salariés cycliques

33,45 Les dispositions du présent article ne s'appliquent au salarié cyclique que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

Toutefois, le salarié cyclique qui n'a pas encore été rappelé et qui désire se prévaloir d'un des congés prévus au paragraphe 33,28 doit en aviser son employeur dans les trente (30) jours avant l'expiration de la période où, s'il avait travaillé, il aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Salariés occasionnels et étudiants

33,46 Les dispositions des paragraphes 33,01 à 33,45 inclusivement ne s'appliquent pas au salarié occasionnel et au salarié étudiant. Ce salarié bénéficie des congés ci-après mentionnés et ce, pour les périodes où il a effectivement travaillé.

a) Le salarié peut s'absenter du travail sans salaire pour une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Toutefois, les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie soixante (60) jours de service. Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de la grossesse.

b) Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

c) Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours par année sans salaire pour remplir ses obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

d) Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

e) Une salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut reporter le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de l'hospitalisation.

En outre, la salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

f) Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, pour la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 33,46 e) à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

g) Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Ce certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. Le délai peut être moindre si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

L'employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte encore au travail à partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, un certificat attestant qu'elle est en mesure de travailler. L'employeur peut obliger la salariée qui refuse ou néglige de lui fournir ce certificat, dans un délai de huit (8) jours, de se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui transmettant un avis à cet effet.

L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail, dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

h) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui débute la semaine de la naissance ou, dans le cas de l'adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Ce paragraphe ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Le salarié peut se présenter avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'alinéa précédent et au paragraphe 33,46 f), après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

À la demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné 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.

i) Un congé sans salaire d'une durée de huit (8) semaines est accordé au salarié qui se qualifie aux prestations de compassion prévues au Régime d'assurance-emploi et qui en fait la demande.

j) À la fin d'un congé parental n'excédant pas douze (12) semaines, d'un congé de maternité, de paternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

À la fin d'un congé parental excédant douze (12) semaines, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

k) Les dispositions des paragraphes qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 34
JOURNÉE DE MALADIE

À la fin de la saison, l'employeur verse à chacun des salariés, la somme compensatoire suite au retrait en 2009 du régime collectif d'assurance-vie, maladie et traitement. À l'époque du retrait, cela représentait la somme de 475 $ par salarié (14 en 2009).

34,01 Pour chaque mois civil pendant lequel le salarié a eu droit à son salaire pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite au salarié un demi-jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, le salarié perd son droit au crédit pour le mois.

Le crédit de maladie octroyé au salarié à temps partiel est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail de ce mois prévues à l'horaire du salarié par le nombre d'heures prévues à l'horaire du salarié à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si le salarié a eu droit à son salaire pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

34,02 Les jours de maladie au crédit d'un salarié à l'expiration de la convention collective demeurent à son crédit et, sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

L'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à l'horaire de travail du salarié à temps partiel, les jours de maladie déjà à la réserve du salarié étant ramenés en heures à raison de sept heures trois quarts ($7^{3/4}$) par jour.

34,03 Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

34,04 L'employeur fournit à chaque salarié un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 mars de chaque année.

34,05 Le salarié qui est absent sans salaire, suspendu ou mis à pied, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés de maladie mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Remboursement de crédits de congés de maladie

34,06 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 gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de salarié et payée sur la base de son salaire au moment de son départ. La gratification en espèces payables 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 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 compensatoire prévue à l'alinéa précédent. De plus, le salarié en période de probation a également droit à l'indemnité compensatoire pour les congés de maladie qu'il avait le droit de se faire rembourser et qu'il a transférés en vertu du paragraphe 34,01 dernier alinéa si son emploi se termine au cours de sa période de probation. Le salarié occasionnel qui est licencié après avoir accumulé six (6) mois de service reçoit l'indemnité compensatoire prévue au premier alinéa du présent article.

L'ex-salarié 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 11 de la présente convention collective.

Congé de préretraite

34,07 Le salarié qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après :

a) une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son salaire à cette date; cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut;

b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie;

c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité compensatrice correspondant à la moitié de ses crédits de maladie non utilisés; cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut;

d) sous réserve de l'acceptation de l'employeur, un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait qu'un salarié, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli comportant un minimum de quinze heures et demie ($15^{1/2}$) par semaine et utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport au salarié à temps complet. Il est entendu que le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quinze heures et demie ($15^{1/2}$). Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du salarié devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié.

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

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

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

e) Le salarié peut, sous réserve de l'acceptation de l'employeur, faire une demande pour une retraite progressive. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'un salarié, pendant une période maximale de trois (3) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables au salarié à temps partiel. Il est entendu que la retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quinze heures et demie ($15^{1/2}$). Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du salarié devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et le salarié participant au programme. Ce dernier peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente.

34,08 Le salarié qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie sur la base du salaire qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut.

34,09 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, le salarié n'accumule pas de crédits de congés de maladie.

Salariés cycliques

34,10 Les dispositions du présent article ne s'appliquent, en regard des salariés cycliques, que pour les périodes effectivement travaillées.

ARTICLE 35
RÉTROGRADATION, RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF

35,01 a) Lorsqu'un salarié ne peut exercer ses fonctions principales et habituelles pour cause d'invalidité, il peut alors indiquer la classe d'emplois qu'il envisage.

À la suite d'une telle demande, l'employeur attribue, compte tenu des besoins de l'organisation, 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 son invalidité, le rétrograder ou le mettre à pied 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 son absence en invalidité lorsque ce dernier ne peut plus, de façon permanente, exercer ses fonctions principales et habituelles de l'une ou l'autre de ses deux classes 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 en raison d'une incapacité permanente, il peut demander sa réorientation professionnelle, et il peut alors indiquer la classe d'emplois qu'il envisage.

À la suite d'une telle demande, l'employeur attribue, s'il y a un poste 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 mettre à pied 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 classe d'emplois, 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 incompétence dans l'exercice de ses fonctions, le directeur de l'établissement 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 présent paragraphe, la période doit être de plus de douze (12) mois si le salarié est incapable d'exercer les attributions de sa classe 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 en autant que le salarié possède les qualifications et exigences requises dans une autre classe d'emplois au taux de salaire prévu pour cette classe d'emplois. À défaut, il est relevé de ses fonctions sans salaire pour la durée d'incapacité à exercer les attributions de sa classe d'emplois.

d) L'avis écrit prévu aux sous-paragraphes a), b) et c) doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des paragraphes 35,01, 35,02, 35,03 et 35,04 de la présente convention collective.

35,02 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 griefs prévue à la présente convention collective 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.

35,03 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.

35,04 Dans tous les cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle, le taux de salaire attribué doit être conforme au nouveau classement du salarié.

35,05 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un salarié se voit attribuer un classement à une classe d'emplois comportant un taux de salaire inférieur à celui de la classe à laquelle il appartient, et qui peuvent entraîner un changement de classe d'emplois.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, un salarié faisant l'objet d'une réorientation professionnelle ne peut accéder à une classe d'emplois dont le taux de salaire excède ou est inférieur à plus de quatre pour cent (4 %) du taux de salaire de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

ARTICLE 36
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

36,01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement au salarié qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

36,02 Le salarié visé au présent article reçoit, pendant la période où lui est versée 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 du 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.

Le salarié cyclique qui travaille moins de trente-huit heures trois quarts ($38^{3/4}$) a droit au versement du montant complémentaire. Cependant le montant que le salarié peut recevoir lui est versé pour chaque jour où le salarié qui le suit sur la liste de rappel est au travail. Par la suite, s'il y a lieu, il reçoit une indemnité directement de la Commission de la santé et sécurité au travail. Son service s'accumule tant et aussi longtemps que le salarié qui le suit sur la liste de rappel est au travail.

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.

36,03 Aux fins du paragraphe 36,02, le salaire net s'entend du salaire tel que défini à l'article 38, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime enregistré d'épargne-retraite (R.E.E.R.) et aux régimes d'assurance collectifs.

36,04 Le salarié bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est réputé invalide au sens de l'article 34 et régi par les dispositions de l'article 34. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Service et service continu

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 17,02 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec salaire. Il en est de même aux fins d'application du paragraphe 17,04 mais pour la seule période où le salarié aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 30 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec salaire.

c) **Crédits de maladie**

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,01 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec salaire.

d) **Abrogé**

e) **Recours**

Le salarié qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective. De même, lorsque l'employeur exige que le salarié se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Assignation temporaire

36,05 Un salarié en accident du travail qui bénéficie d'une indemnité de remplacement du revenu à la suite d'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 .

Droit de retour au travail

36,06 Le salarié visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi 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.

Dispositions générales

36,07 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 35, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité le salarié visé au présent article, le taux de salaire que recevait le salarié avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué au salarié est celui de la nouvelle classe dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de salaire est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

36,08 **Abrogé**

36,09 Le salarié visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de salaire pour la période où sa présence est requise.

Salariés occasionnels ou cycliques

36,10 Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié occasionnel ou cyclique de la façon suivante :

- les dispositions des paragraphes 36,01, 36,02 et 36,03 s'appliquent au salarié cyclique et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des paragraphes 36,04 concernant les indemnités et avantages, 36,06 concernant le droit de retour au travail et 36,09 ne s'appliquent qu'au salarié cyclique et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- seules les dispositions du paragraphe 36,04 a) et b) s'appliquent au salarié occasionnel et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;

- en application des dispositions du paragraphe 36,05, le salarié occasionnel est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;

- les dispositions du paragraphe 36,07 ne s'appliquent pas au salarié occasionnel ou cyclique.

ARTICLE 37
RÉGIME DE RETRAITE

37,01 Les salariés sont régis par les dispositions d'un régime enregistré d'épargne retraite.

37,02 L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant au salarié d'obtenir le remboursement des montants prévus à son régime de retraite.

37,03 La contribution de l'employeur au Régime enregistré d'épargne retraite est égale à celle versée par le salarié jusqu'à concurrence d'un maximum de trois pour cent (3 %) du salaire du salarié.

ARTICLE 38
RÉMUNÉRATION

38,01 Le salaire visé au présent article s'entend du salaire régulier d'un salarié à l'exclusion de toute prime, allocation et rémunération additionnelle.

38,02 Les salariés sont rémunérés suivant les taux et échelles de salaire prévus à l'annexe 1 de la présente convention collective.

38,03 Période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2021

Les taux et échelles de salaire de l'annexe 1 en vigueur au 31 décembre de l'année précédente sont majorés au 1er janvier de chacune des années 2018 à 2021 d'un pourcentage égal à 2 %.

38,04 Période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022

Les taux et échelles de salaire de l'annexe 1 en vigueur au 31 décembre 2021 sont majorés d'un pourcentage égal à 1,75 %.

ARTICLE 39
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

39,01 Tout travail requis d'un salarié par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demie ($1^{1/2}$) le salaire régulier du salarié, selon la formule prescrite au paragraphe 41,08 lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures pour une journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;

- à l'occasion d'un jour férié sous réserve de l'article 31.

Pour le salarié cyclique et occasionnel

- en plus de sept heures trois quarts ($7^{3/4}$) de travail dans une journée ou de trente-huit heures trois quarts ($38^{3/4}$) de travail dans une semaine, ou en plus de cinq (5) jours de travail dans une semaine;

- en dehors des heures prévues à son horaire régulier à l'occasion d'un jour férié, sous réserve de l'article 31.

39,02 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 (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires.

Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), 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 (1/2) est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable et le salarié a droit en outre à une indemnité de 4,00 $ en compensation du coût du repas.

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

39,03 a) 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.

b) 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 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.

39,04 Le travail en heures supplémentaires dans un secteur d'activités est confié en priorité aux salariés appartenant à la classe d'emplois visée par la présente 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 travail d'heures supplémentaires 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 des heures supplémentaires effectuées 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.

39,05 Un salarié a droit de recevoir en paiement des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires qui peut être utilisé en journée ou demi-journée à un moment qui convient au salarié sauf si sa présence est absolument essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé.

Aux termes de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris sont payés aux salariés concernés dans les soixante (60) jours.

Toutefois, les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris doivent, à la demande du salarié, être reportés à l'année financière suivante.

Pour les fins des dispositions du présent paragraphe, les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel, en dehors de son horaire régulier et rémunérées à taux simple peuvent être compensées selon les mêmes modalités, étant entendu que les heures ainsi compensées sont incluses dans le calcul du service continu au moment où le salarié les utilise ou au moment où l'employeur paie celles-ci.

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.

ARTICLE 40
ALLOCATIONS SPÉCIALES ET PRIMES

40,01 Allocations spéciales

Le versement d'une allocation pour outils à l'égard de l'ouvrier certifié d'entretien est de cinq cents dollars (500,00 $) par année, payable à chaque début de saison pour tous les outils, à l'exclusion des outils fixes d'atelier.

40,02 Prime de fin de semaine

Le salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire.

ARTICLE 41
VERSEMENT DES GAINS

41,01 La pratique présente quant au paiement du salaire annuel est maintenue. La paie des salariés leur est versée 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.

41,02 Les informations du bordereau de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

41,03 À la demande du salarié, un acompte sur salaire non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son salaire est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu au paragraphe 41,01 à tout salarié déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé au salarié conformément au paragraphe 41,01 pour un motif hors de son contrôle.

41,04 Les nouveaux salariés et les salariés qui reviennent au travail après une absence sans salaire reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces salariés peuvent bénéficier des acomptes sur salaire prévus au paragraphe 41,03.

41,05 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.

41,06 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.

41,07 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le salaire dû, déduction faite des avances octroyées au salarié, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du Travail, intérêts et indemnités y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas du paragraphe 41,04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. De plus, les montants payables suivant les dispositions des paragraphes 41,05 et 41,06 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus auxdits paragraphes.

41,08 Le salaire horaire pour chaque classe d'emplois est celui prévu à l'annexe 1. 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, multiplié par cinquante-deux virgule dix-huit (52,18) semaines.

Le salaire hebdomadaire d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, tandis que le salaire quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée régulière de travail.

41,09 Au départ du salarié qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de salaire, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un salarié sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ du salarié.

41,10 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

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

41,11 Malgré les paragraphes 41,01 et 41,02, un salarié peut se prévaloir du service de virement automatique de la totalité de sa paie dans une des institutions financières ayant une place d'affaires au Québec et ce, selon les modalités suivantes :

a) Le salarié remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique dûment complété;

b) Le virement automatique prend effet à la première période de paie suivant quarante-cinq (45) jours de la réception par le salarié du formulaire de demande d'adhésion complété par le salarié;

c) Un état de dépôt est remis au salarié par l'employeur, généralement dans la semaine où le dépôt est effectué et contient les informations indiquant tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets;

d) Le virement automatique est fait toutes les deux (2) semaines, le jeudi matin; si un jeudi coïncide avec un jour férié, le virement est fait le jour ouvrable précédent;

e) Le salarié peut modifier son adhésion; il doit alors de nouveau compléter le formulaire;

f) Le salarié peut annuler son adhésion; il doit alors aviser son employeur par écrit;

g) Telle modification ou annulation prend effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par l'employeur du formulaire de modification ou de l'avis d'annulation. Dans le cas d'annulation, les paragraphes 41,01 et 41,02 redeviennent applicables à compter de cette période de paie; si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, l'employeur fait diligence;

h) L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment complété conformément au sous-paragraphe a) qui précède;

i) Dans le cas où l'employeur, en tout ou en partie, décidait de ne pas offrir ou de cesser de donner ce service, les paragraphes 41,01 et 41,02 demeurent ou redeviennent applicables, selon le cas, aux salariés visés, la première paie suivant au plus tard quarante-cinq (45) jours de telle décision.

ARTICLE 42
FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

42,01 Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer sur autorisation de l'employeur, les règles suivantes s'appliquent :

- Le choix du moyen de transport appartient à l'employeur;
- Lors de l'utilisation du transport en commun ou public, les frais sont remboursés sur la présentation de pièces justificatives;
- Lors de l'utilisation d'un véhicule personnel, l'employeur rembourse un taux de kilométrage de 0,40 $ le kilomètre parcouru, un supplément de 0,10 $ le kilomètre étant ajouté pour le transport d'une équipe (minimum 2 personnes).

42,02 Les frais d'hébergement sont remboursables sur présentation de pièces justificatives, un maximum de cent trente-huit dollars (138 $) dollars étant prévu pour Montréal, cent dix dollars (110 $) pour la région de Québec et quatre-vingt-sept dollars (87 $) ailleurs au Québec, à moins que l'employeur n'ait préalablement autorisé un montant plus élevé.

Les montants ci-haut mentionnés n'incluent aucune taxe.

42,03 Le paiement des frais de repas sera remboursé par l'employeur sur présentation de pièces justificatives avec le maximum qui suit pour chaque repas :

- Déjeuner : 10,40 $
- Dîner : 14,30 $
- Souper : 21,55 $

ARTICLE 43
RAPPEL DES SALARIÉS CYCLIQUES

43,01 Les listes de rappel des salariés cycliques sont établies par saison et par classe d'emplois et elles doivent indiquer le rang de chaque salarié.

L'employeur inscrit sur celles-ci la période réelle d'emploi de la saison précédente et le cumul depuis son embauche.

Les listes de rappel applicables au moment de la signature de la convention collective demeurent en vigueur.

ACQUISITION DU DROIT DE RAPPEL

43,02 Un salarié acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des salariés cycliques lorsque les trois conditions suivantes sont remplies :

a) il s'agit d'un emploi à caractère cyclique qui se répète à chaque année;

b) avoir été à l'emploi pendant un minimum de soixante (60) jours dans une période de trois (3) mois pour les salariés à temps plein. Pour ceux à temps partiel avoir été à l'emploi pendant un minimum de soixante (60) jours.

Toutefois, l'employeur ne peut mettre à pied un salarié pour la seule raison d'éluder son inscription sur la liste de rappel;

c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive dont copie est remise au salarié avant la fin de sa période d'emploi et selon les normes prévues à l'article 15. Le contenu d'une évaluation ne peut faire l'objet d'un grief.

Le salarié est considéré avoir fait l'objet d'une évaluation positive si l'évaluation ne lui a pas été remise avant la fin de sa période d'emploi.

43,03 Aux fins des présentes, moins de quatre (4) heures de travail équivaut à une demi-journée (1/2) de travail et quatre (4) heures et plus équivaut à une journée complète de travail.

43,04 Seul un salarié qui remplit les conditions prévues au paragraphe 43,02 concernant l'acquisition de son droit de rappel peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste par l'employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste.

43,05 Lorsque l'employeur procède à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci doivent être établies par classe d'emplois; elles doivent indiquer le rang de chaque salarié.

43,06 Les listes sont préparées sur la base d'un formulaire préparé à cette fin par l'employeur, après consultation avec le syndicat.

43,07 Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé au service de l'employeur, ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si sur une même liste plusieurs salariés ont une même durée de service, l'employeur procédera à un tirage au sort.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être modifié que si des modifications sont apportées à la liste résultant de l'application de l'article 21.

43,08 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au présent article. Il transmet au syndicat ces listes révisées et les fait parvenir aux salariés au plus tard le 1er février de chaque année.

43,09 Un salarié 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 règlements des griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.

43,10 Tout travail est confié en priorité aux salariés cycliques disponibles et suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que ces salariés soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir. L'employeur doit transmettre, par courrier recommandé, un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un salarié doit se rapporter.

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

43,11 Le rappel au travail doit se faire par classe d'emplois et par ancienneté. Si plusieurs salariés sur une même liste ont la même ancienneté, l'employeur procédera à un tirage au sort.

43,12 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un salarié sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà et ce, à la condition qu'il possède les qualifications et exigences requises. Dans un tel cas, le nom du salarié 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, le salarié promu après la signature de la convention dans une classe d'emplois de chef d'équipe est inscrit sur deux listes de rappel, soit celle de sa classe d'emplois d'origine et celle de la classe de chef d'équipe. Toutefois, il ne peut se prévaloir de son rang sur la liste de rappel de sa classe d'emplois d'origine que lorsqu'il n'est pas à l'emploi à titre de chef d'équipe, étant entendu que dans chaque cas il reçoit le salaire correspondant à la classe d'emplois où il travaille.

Le salarié nommé à titre de chef d'équipe avant la signature de la convention est inscrit à la fin de sa liste de rappel d'origine si son emploi est aboli et, en cas de rappel, il reçoit le salaire correspondant à ce titre d'emploi.

43,13 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied pour manque de travail ou à du recrutement externe, il doit, selon les besoins du service et en autant que le salarié possède les qualifications requises, utiliser un salarié à d'autres fonctions tout en respectant les listes de rappel de l'emploi à combler.

43,14 Lorsque l'employeur doit procéder au remplacement d'un salarié cyclique temporairement absent, il procède de la façon suivante :

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

b) il retient les services d'un salarié qui a fait l'objet d'une mise à pied au cours de sa période d'emploi ou qui n'a pas fait l'objet d'un rappel dans sa classe d'emplois en autant qu'il possède les qualifications requises de l'emploi à combler.

43,15 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied pour manque de travail ou pour utiliser les salariés réguliers, il doit le faire selon l'ordre suivant : premièrement, les étudiants; deuxièmement, les salariés occasionnels; troisièmement, les salariés cycliques dans leur ordre inverse de leur rang sur la liste de rappel.

43,16 L'employeur doit donner au salarié un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied lorsque :

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

b) la durée de son engagement n'était pas déterminée.

La durée du préavis sera d'une (1) semaine si le salarié a moins d'un (1) an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

43,17 L'employeur répartit aussi équitablement que possible les heures régulières parmi les salariés cycliques de telle sorte que, au cours d'une saison, en tenant compte des absences, un salarié cyclique doit avoir eu la possibilité de faire autant d'heures régulières que le salarié moins ancien que lui qui suit sur la liste de rappel, et ainsi de suite du plus ancien au moins ancien.

ARTICLE 44
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

44,01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 31 décembre 2022.

44,02 Malgré ce qui précède, le paragraphe 38,03 s'applique rétroactivement au 1er janvier 2018.

44,03 Tout grief né avant la signature de la présente convention collective doit être réglé en la manière prévue à la convention collective qui a donné lieu au grief.

44,04 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

ANNEXE 1
ÉCHELLES DE SALAIRE – CLASSE D'EMPLOIS

Échelle Salariale 2018 (2 %)						
	1	2	3	4	5	6
8- Journalier	12,00 $	13,13 $	14,27 $	15,51 $	16,86 $	17,64 $
3- Aide- jardinier	12,56 $	13,65 $	14,84 $	16,13 $	17,53 $	18,35 $
9- Préposé entretien	13,16 $	14,31 $	15,56 $	16,91 $	18,38 $	19,23 $
4- Jardinier	13,33 $	14,49 $	15,75 $	17,12 $	18,61 $	19,48 $
5- Jardinier principal	14,75 $	16,03 $	17,43 $	18,95 $	20,60 $	21,56 $
6- Agent de secrétariat	14,75 $	16,03 $	17,43 $	18,95 $	20,60 $	21,56 $
7- Ouvrier certifié	15,42 $	16,76 $	18,22 $	19,81 $	21,53 $	22,53 $

Échelle Salariale 2019 (2 %)						
	1	2	3	4	5	6
8- Journalier	12,32 $	13,39 $	14,56 $	15,82 $	17,20 $	17,99 $
3- Aide- jardinier	12,81 $	13,92 $	15,14 $	16,45 $	17,88 $	18,72 $
9- Préposé entretien	13,42 $	14,60 $	15,87 $	17,25 $	18,75 $	19,61 $
4- Jardinier	13,60 $	14,78 $	16,07 $	17,46 $	18,98 $	19,87 $
5- Jardinier principal	15,05 $	16,35 $	17,78 $	19,33 $	21,01 $	21,99 $
6- Agent de secrétariat	15,05 $	16,35 $	17,78 $	19,33 $	21,01 $	21,99 $
7- Ouvrier certifié	15,73 $	17,10 $	18,58 $	20,21 $	21,96 $	22,98 $

Échelle salariale 2020 (2 %)						
	1	2	3	4	5	6
8- Journalier	12,57 $	13,66 $	14,85 $	16,14 $	17,54 $	18,35 $
3- Aide- jardinier	13,07 $	14,20 $	15,44 $	16,78 $	18,24 $	19,09 $
9- Préposé entretien	13,69 $	14,89 $	16,19 $	17,60 $	19,13 $	20,00 $
4- Jardinier	13,87 $	15,08 $	16,39 $	17,81 $	19,36 $	20,27 $
5- Jardinier principal	15,35 $	16,68 $	18,14 $	19,72 $	21,43 $	22,43 $
6- Agent de secrétariat	15,35 $	16,68 $	18,14 $	19,72 $	21,43 $	22,43 $
7- Ouvrier certifié	16,04 $	17,44 $	18,95 $	20,61 $	22,40 $	23,44 $

ANNEXE 1 (SUITE)
ÉCHELLES DE SALAIRE – CLASSE D'EMPLOIS

Échelle Salariale 2021 2 %						
	1	2	3	4	5	6
8- Journalier	12,82 $	13,93 $	15,15 $	16,46 $	17,89 $	18,72 $
3- Aide- jardinier	13,33 $	14,48 $	15,75 $	17,12 $	18,60 $	19,47 $
9- Préposé entretien	13,96 $	15,19 $	16,51 $	17,95 $	19,51 $	20,40 $
4- Jardinier	14,15 $	15,38 $	16,72 $	18,17 $	19,75 $	20,68 $
5- Jardinier principal	15,66 $	17,01 $	18,50 $	20,11 $	21,86 $	22,88 $
6- Agent de secrétariat	15,66 $	17,01 $	18,50 $	20,11 $	21,86 $	22,88 $
7- Ouvrier certifié	16,36 $	17,79 $	19,33 $	21,02 $	22,85 $	23,91 $

Échelle salariale 2022 (1,75 %)						
	1	2	3	4	5	6
8- Journalier	13,04 $	14,17 $	15,42 $	16,75 $	18,20 $	19,05 $
3- Aide- jardinier	13,56 $	14,73 $	16,03 $	17,42 $	18,93 $	19,81 $
9- Préposé entretien	14,20 $	15,46 $	16,80 $	18,26 $	19,85 $	20,76 $
4- Jardinier	14,40 $	15,65 $	17,01 $	18,49 $	20,10 $	21,04 $
5- Jardinier principal	15,93 $	17,31 $	18,82 $	20,46 $	22,24 $	23,28 $
6- Agent de secrétariat	15,93 $	17,31 $	18,82 $	20,46 $	22,24 $	23,28 $
7- Ouvrier certifié	16,65 $	18,10 $	19,67 $	21,39 $	23,25 $	24,33 $

Technicien Horticole 2018-2022												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2018 (2%)	16,13 $	16,98 $	17,89 $	18,83 $	19,84 $	20,89 $	22,00 $	23,15 $	24,37 $	25,50 $	26,72 $	27,52 $
2019 (2%)	16,45 $	17,32 $	18,25 $	19,21 $	20,24 $	21,31 $	22,44 $	23,61 $	24,86 $	26,01 $	27,25 $	28,07 $
2020 (2%)	16,78 $	17,67 $	18,62 $	19,59 $	20,64 $	21,74 $	22,89 $	24,08 $	25,36 $	26,53 $	27,80 $	28,63 $
2021 (2%)	17,12 $	18,02 $	18,99 $	19,98 $	21,05 $	22,17 $	23,35 $	24,56 $	25,87 $	27,06 $	28,36 $	29,20 $
2022 (1.75%)	17,42 $	18,34 $	19,32 $	20,33 $	21,42 $	22,56 $	23,76 $	24,99 $	26,32 $	27,53 $	28,86 $	29,71 $

ANNEXE 2
CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL

CLASSE D'EMPLOIS 1 : TECHNICIEN ET TECHNICIENNE HORTICOLE

Attributions

1. Les attributions principales et habituelles des techniciens horticoles consistent à exécuter des travaux de nature technique reliés à la mise en valeur des ressources naturelles aux fins horticoles en effectuant des travaux d'expérimentation, en fournissant à son employeur et à l'équipe de travail des Jardins de Métis de l'aide technique, en les informant sur les diverses politiques horticoles et d'aménagements ornementaux et en procédant à des évaluations horticoles. Ils peuvent aussi être appelés à seconder des agronomes et d'autres scientifiques dans l'exécution de certains travaux.

2. La classe d'emplois de technicien horticole comprend les salariés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 1, les attributions prévues aux alinéas qui suivent :

   Le technicien horticole participe à l'application de nouvelles techniques horticoles ainsi qu'à des travaux d'expérimentation sur les sols et les plantes et dans la création d'aménagements paysagers en procédant notamment à des échantillonnages, des tests, des essais et des examens sur les matières à l'étude et il applique, s'il y a lieu, des traitements appropriés; il collige les données et les résultats des observations et des expériences et les interprète dans les limites de sa compétence; il peut être appelé à participer à des démonstrations.

   Le technicien horticole applique, adapte et vulgarise les techniques horticoles auprès de l'équipe de salariés des Jardins de Métis et de sa clientèle aussi bien dans les secteurs de l'horticulture, de la production végétale, que dans ceux de la gestion de l'environnement, de la conservation des sols et de l'eau et du machinisme agricole; il s'enquiert des besoins et des demandes de son employeur, il se rend sur le terrain, recueille, collige et interprète des données scientifiques; il donne des conseils techniques et fait des suggestions pratiques pour solutionner des problèmes, pour conserver et mettre en valeur les projets et les réalisations de l'employeur; il surveille l'exécution des travaux autorisés et évalue la qualité du travail effectué, il suggère des mesures préventives et de sécurité; il participe à des séances d'information horticole, choisit le matériel nécessaire aux démonstrations et aux expositions et donne lui-même des exposés.

   Le technicien horticole est chargé d'estimer la composition du sol ainsi que l'ensemble des techniques agricoles utilisées; il est aussi appelé à conduire des enquêtes sur place en vue de déterminer les causes naturelles et techniques qui sont à l'origine des dommages, faire l'évaluation des pertes ainsi que d'apporter les solutions techniques pour corriger les effets négatifs sur l'environnement et le paysage.

   Le technicien peut être appelé à exécuter des travaux exigeant la conception de nouvelles méthodes de travail et l'adaptation de procédés techniques, des travaux exigeant la recherche de solutions originales, communiquer à l'équipe de salariés les projets sur la demande de l'employeur ainsi que les informations techniques, pour leur réalisation.

   Dans l'accomplissement de ses attributions, le technicien horticole peut être appelé à initier au travail les nouveaux techniciens horticoles, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail, à en vérifier l'exécution et à donner son avis lors de l'évaluation.

   Enfin, le technicien horticole peut se voir confier d'autres attributions connexes.

Conditions d'admission

Pour être admis à la classe de technicien horticole, un candidat doit détenir un diplôme d'un institut de technologie agricole ou un diplôme d'études collégiales avec spécialisation pertinente ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

CLASSE D'EMPLOIS 2 : AGENT ET AGENTE DE SECRÉTARIAT, CLASSE 1

Attributions

1. Les attributions principales et habituelles de l'agent de secrétariat, classe 1, consistent à effectuer divers travaux de secrétariat. Ces travaux se caractérisent par des attributions de soutien administratif ayant trait notamment au traitement de texte, au traitement de la correspondance, à la vérification et à la réalisation d'opérations facilitant le déroulement des activités courantes et à l'application de directives administratives.

2. L'agent de secrétariat comprend les salariés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 1, les attributions prévues aux alinéas qui suivent :

   L'agent de secrétariat apporte son soutien à l'efficacité administrative; à cette fin, il compose des documents à partir de quelques notes, il conçoit et rédige de courtes notes de service ainsi que de la correspondance courante; il analyse et résume par écrit ou verbalement des documents; il compile des statistiques; il dresse des tableaux et des graphiques; il tient à jour les registres et le répertoire des activités inhérentes à la gestion; il dépouille la correspondance, traite les questions mineures et distribue le courrier; il effectue des démarches pour compléter des données relatives à des dossiers; il fixe des rendez-vous, il identifie, pour fins d'informations, divers documents susceptibles d'intéresser le personnel de l'unité administrative et en assure la diffusion; il conseille le personnel sur le langage administratif ainsi que sur la présentation à adopter dans la correspondance et les documents à produire; il participe à l'élaboration et tient à jour un ou des systèmes de classement, il perçoit et verse des espèces, encaisse des chèques, délivre des reçus, et prépare des bordereaux de dépôt; il perçoit des sommes d'argent dues; il établit des relevés statistiques à partir d'informations requises; il prépare les bordereaux d'expédition et, de façon générale, voit à ce que les marchandises soient livrées de la façon la plus économique et la plus sûre, il communique avec les clients et fournisseurs afin de signaler toute avarie ou toute erreur.

   Dans l'accomplissement de ses attributions, l'agent de secrétariat, classe 1, peut être appelé à initier au travail les nouveaux agents de secrétariat, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail, à en vérifier l'exécution et à donner son avis lors de l'évaluation.

   Enfin, l'agent de secrétariat, classe 1 peut se voir confier d'autres attributions connexes.

Conditions d'admission

Pour être admis agent de secrétariat, classe 1, un candidat doit détenir un certificat d'études secondaires équivalent à une 11e année ou à une 5e année du Secondaire reconnu par l'autorité compétente ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente; est également admis un candidat qui a un nombre d'années de scolarité inférieur à celui exigé au présent alinéa, à la condition qu'il compense chaque année de scolarité manquante par deux (2) années d'expérience de travail.

CLASSE D'EMPLOIS 3 : AIDE-JARDINIER ET AIDE-JARDINIÈRE

Attributions

L'aide-jardinier effectue divers travaux d'assistance auprès des jardiniers; il effectue divers travaux simples tels que retourner la terre, bêcher, sarcler, tailler, arroser; il transplante des plants; il charge, décharge et transporte des produits horticoles; il participe aux travaux d'entretien des fleurs, des plantes, des arbres, des arbustes, des haies et des pelouses; il participe à l'entretien et au bon état des outils et de l'équipement qu'il utilise. Il répond aux visiteurs afin de leur fournir les informations relatives aux jardins.

Enfin, l'aide-jardinier peut se voir confier d'autres attributions connexes.

Conditions d'admission

Avoir des connaissances dans le domaine horticole et avoir passé avec succès les tests et entrevues établis à cet effet par l'employeur.

CLASSE D'EMPLOIS 4 : JARDINIER ET JARDINIÈRE

Attributions

Le jardinier effectue des travaux d'horticulture ornementale et d'embellissement paysager des propriétés des Jardins de Métis; il cultive, à l'extérieur ou en serre, des fleurs, des plantes, des arbres, des arbustes, des haies et des pelouses; il prépare la terre et y ajoute des fertilisants; il arrose les plants, les sarcle, les taille et les entretient; il les munit de tuteurs et les couvre pour les protéger contre le froid et la neige, il les transplante; il les met en pots ou en boîtes et prépare des bouquets et des arrangements floraux; il fait aussi des semis; il aménage et dresse des plates-bandes et des murets; il voit à l'entretien et au bon état des outils et de l'équipement qu'il utilise, il répond aux visiteurs afin de leur fournir les informations relatives aux jardins.

Dans l'accomplissement de ses attributions, le jardinier peut être appelé à initier au travail les nouveaux jardiniers, à coordonner le travail du personnel de soutien qui lui est assigné et à collaborer à son entraînement.

Enfin, le jardinier peut se voir confier d'autres attributions connexes.

Conditions d'admission

Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 11e année ou à une 5e année du secondaire avec spécialisation en horticulture ornementale ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

OU

Avoir au moins quatre (4) années d'expérience pertinente aux attributions du jardinier ayant permis au candidat d'acquérir les connaissances approfondies ci-haut mentionnées et avoir passé avec succès les tests et entrevues établis à cet effet par l'employeur.

CLASSE D'EMPLOIS 5 : JARDINIER PRINCIPAL ET JARDINIÈRE PRINCIPALE

Attributions

Le jardiner principal dirige une équipe de jardiniers dans l'exécution des travaux d'horticulture ornementale et d'embellissement paysager des propriétés des Jardins de Métis; il exécute, avec les membres de son équipe, les attributions de la classe de jardinier et effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles, il répartit le travail entre les membres de son équipe; il vérifie l'exécution du travail; il collabore à l'entraînement des membres de son équipe, à la demande de son employeur donne son avis lors de l'évaluation. Il collabore avec le technicien horticole pour assurer la production des plantes dans les serres et à l'extérieur et il s'assure que les programmes de production et les travaux d'entretien des jardins sont exécutés.

Enfin, le jardinier principal peut se voir confier d'autres attributions connexes.

Conditions d'admission

Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 11e année ou à une 5e année du secondaire avec spécialisation en horticulture ornementale ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente et avoir quatre (4) années d'expérience pertinente aux attributions du jardinier principal, acquise après l'obtention du certificat ou attestation d'études ci-haut mentionné, ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances approfondies de l'embellissement et de l'ornementation paysager, des techniques de culture, d'entretien et de croisement, à l'extérieur ou en serre, des fleurs et des arbustes.

OU

Avoir au moins huit (8) années d'expérience pertinente aux attributions du jardinier principal ayant permis au candidat d'acquérir les connaissances approfondies ci-haut mentionnées.

CLASSE D'EMPLOIS 7 : OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN ET OUVRIÈRE CERTIFIÉE D'ENTRETIEN

Attributions

L'ouvrier certifié d'entretien effectue une variété de travaux pertinents à l'un ou l'autre des métiers du bâtiment ou à d'autres métiers ayant trait à la réfection, la réparation ou l'entretien général de bâtiments, d'installations sanitaires, d'installations mécaniques simples; il peut être appelé à effectuer des travaux d'entretien du système d'irrigation et de réparation mineure en tuyauterie, en chauffage et réfrigération, là où les installations ne sont pas régies par les lois et règlements des appareils sous pression; il répond aux visiteurs afin de leur fournir les informations relatives aux jardins.

Enfin l'ouvrier certifié d'entretien peut se voir confier d'autres attributions connexes.

Conditions d'admission

a) Détenir un certificat de qualification de charpentier-menuisier valide et reconnu par l'autorité compétente ou dans une autre spécialité pertinente.

OU

Avoir trois (3) années (6000 heures) d'expérience pertinente aux attributions d'ouvrier certifié d'entretien, ayant permis d'acquérir les habiletés et les connaissances spécifiques au métier de charpentier-menuisier ou à un autre métier pertinent aux attributions de l'ouvrier certifié d'entretien.

Les crédits obtenus à l'intérieur de cours de formation professionnelle dans un domaine pertinent aux attributions de l'ouvrier certifié d'entretien peuvent compenser pour un nombre équivalent d'heures.

ET

b) Avoir quatre (4) années d'expérience pertinente aux attributions de l'ouvrier certifié d'entretien dans l'exercice d'une variété de travaux propres à plusieurs métiers du bâtiment ou aux divers métiers correspondant aux attributions de l'ouvrier certifié d'entretien et ayant permis au candidat d'acquérir une connaissance pratique extensive des techniques propres à l'un des métiers du bâtiment ou à l'un des métiers de l'ouvrier certifié d'entretien et une connaissance pratique extensive d'un certain nombre d'outils mécaniques ou électriques peu compliqués.

CLASSE D'EMPLOIS 8 : JOURNALIER ET JOURNALIÈRE

Attributions

Le journalier accomplit divers travaux manuels simples et courants ayant trait à l'entretien d'édifices, bâtiments et autres propriétés, à l'entretien, à la réfection et à la construction d'ouvrages divers; il utilise des outils manuels et portatifs motorisés ou non tels que tondeuse à gazon, scie mécanique, cisaille, pelle, pic, crochet, balai-brosse, râteau, masse et autres outils similaires; il utilise également une tondeuse à gazon motorisée et automotrice avec siège ou non, tracteur de ferme; il effectue des travaux tels que la coupe du gazon, l'enlèvement de la neige, la pose des doubles-fenêtres, l'enlèvement de rebuts, le ramassage de feuilles mortes, le creusage et le remplissage de trous et de tranchées, l'élagage des broussailles, il effectue ou aide à la manutention des objets lourds; il effectue ou aide au chargement et au déchargement de matériaux; il effectue des travaux en collaboration des jardiniers, il répond aux visiteurs afin de leur fournir les informations relatives aux jardins; il voit à l'entretien et au bon état des outils et de l'équipement qu'il utilise.

Enfin le journalier peut se voir confier d'autres attributions connexes.

Conditions d'admission

Aucune condition d'admission n'est requise pour cette classe.

CLASSE D'EMPLOIS 9 : PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DES BÂTIMENTS ET DES INSTALLATIONS

Attributions

Le préposé à l'entretien des bâtiments et des installations effectue tout travail d'entretien de peinture, maçonnerie, rembourrage, revêtement, nettoyage, collage, sablage, polissage de meubles, plomberie, système d'irrigation, fosses septiques, système électrique et autres sur le site des Jardins de Métis.

Le préposé à l'entretien des bâtiments et des installations peut être appelé à superviser un aide, à répartir son travail et à en vérifier l'exécution au besoin. Il peut aussi être appelé à initier au travail de nouveaux préposés à l'entretien des bâtiments et des installations.

Enfin, le préposé à l'entretien des bâtiments et des installations peut se voir confier d'autres attributions connexes.

Conditions d'admission

Avoir des connaissances dans le domaine de l'entretien des bâtiments et avoir passé avec succès les tests et entrevues établis à cet effet par l'employeur.

ANNEXE 3
FORMULAIRE (ARTICLE 1,01 R)
SALARIÉ ÉTUDIANT

Je déclare être un étudiant et, à cet effet :

J'ai été enregistré dans l'année de référence dans une institution d'enseignement, une école, collège ou université et j'entends poursuivre mes études dans l'année scolaire présente ou subséquente à mon embauche soit:

Pour l'obtention d'une attestation :

- **d'étude** ☐
- **d'un certificat** ☐
- **d'un diplôme** ☐

SIGNÉ À GRAND-MÉTIS, CE_____ JOUR DU MOIS DE _____DE L'ANNÉE_____.

_____
Étudiant

ANNEXE 4
VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION

NOMBRE DE JOURS DE VACANCES SELON SERVICE OU SERVICE CONTINU	NOMBRE DE JOURS OÙ LE SALARIÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1ER 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 5
JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2018	2019	2020	2021	2022
Jour de l'An **1er janvier****	Lundi 1er janvier	Mardi 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du Jour de l'An **2 janvier****	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril
Lundi de Pâques	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai
Fête nationale **24 juin****	Lundi 25 juin*	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin
Fête du Canada **1er juillet****	Lundi 2 juillet	Lundi 1er juillet	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet
Fête du Travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre
Veille de Noël **24 décembre****	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24décembre	Vendredi 23 décembre
Fête de Noël **25 décembre****	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre
Lendemain de Noël **26 décembre****	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre
Veille du Jour de l'An **31 décembre****	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre

* Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

** Pour les employés sur quart de travail ou faction rotative, les jours fériés correspondent aux dates identifiées dans le tableau.

ANNEXE 6
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
CONCERNANT LES SALARIÉS BÉNÉFICIANT DE LA CLAUSE 21,12

Les parties conviennent que les salariés bénéficiant de la clause 21,12 sont :

• Serge Bérubé	• Patricia Gallant
• Brigitte Bourdages	• Nelson Charrette
• Isabelle Couture	• Anne Lévesque
• Marcel Gagné	• Patrick Roussel

ANNEXE 7
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT LES BOTTES DE TRAVAIL

L'employeur et le syndicat conviennent de discuter au comité de santé et sécurité du modèle et des caractéristiques des bottes de travail à être fournies par l'employeur aux salariés en vertu de l'article 25,01 de la convention pour la durée de la présente convention.

L'employeur convient de choisir un fournisseur attitré où les salariés pourront se procurer leurs bottes de travail après obtention d'un bon d'achat autorisé par l'employeur et d'émettre une politique à cet effet.

Le montant de cent quarante dollars (140 $) octroyé pour les bottes de travail sera cumulatif d'une année à l'autre pour tous les employés sur liste de rappel.

ANNEXE 8
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT LA FORMATION D'UN COMITÉ PARITAIRE SUR LE TAUX DE FRÉQUENTATION

L'employeur et le syndicat conviennent de mettre sur pied pour la durée de la présente convention un comité paritaire de vérification du taux de fréquentation. Ce comité est formé de deux (2) représentants du syndicat, du conseiller du national et de deux (2) représentants de l'employeur.

Les membres du comité paritaire se réuniront et détermineront leurs modalités de fonctionnement.

ANNEXE 9
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5
CONCERNANT LES IMPERMÉABLES

L'employeur convient qu'au début de l'année d'opération, il procédera au nettoyage des imperméables mis à la disposition des salariés occasionnels.

ANNEXE 10
LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LA SAISON 2015

Afin de poursuivre le redressement financier de l'entreprise, les parties conviennent de modifier les conditions de travail suivantes suite à l'acceptation des offres patronales par les salariés lors de l'assemblée générale tenue le 26 septembre 2018:

RAPPEL DES EMPLOYÉS

Pour les saisons d'été 2018 à 2022, l'employeur projette de rappeler les salariés pour un minimum annuel de 24 semaines (930 heures).

ARTICLE 34 - RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

Pour les saisons 2018 à 2022, les salariés acceptent de surseoir au versement de la somme compensatoire relative au retrait des assurances collectives en 2009.

ARTICLE 37 – RÉGIME DE RETRAITE

Pour les saisons 2018 à 2022, les salariés acceptent que l'employeur ne verse pas sa contribution au REER. Le régime est maintenu et chacun peut y cotiser individuellement.

Compensation monétaire reliée à l'achalandage

Les parties conviennent que, pour chacune des années 2018 à 2022, l'employeur versera un montant à la fin de chacune des saisons à tous les salariés cycliques ayant œuvré en cours de cette même saison selon le tableau suivant :

Achalandage annuel	50 000	55 000	60 000	65 000	70 000
Montant du paiement	300.00$	350.00$	400.00$	425.00$	450.00$

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand-Métis ce (7 e) jour du mois de ~~mars~~ MAI de l'année 2019.

POUR L'EMPLOYEUR

Alexander Reford
Directeur général

POUR LE SYNDICAT

Christian Daigle
Président général

Carl Ouellet
Secrétaire général

Marcel Gagné
Représentant des employés

Nelson Charette
Représentant des employés

Robert Lespérance
Conseiller à la négociation et relations de travail