

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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



ET



**LA SOCIÉTÉ DE PROTECTION DES FORÊTS
CONTRE LES INSECTES ET MALADIES**

2020-2023

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

ARTICLE 1	INTERPRÉTATION	5
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION.....	8
ARTICLE 3	RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR - PRATIQUES INTERDITES.....	12
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	15
ARTICLE 5	DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS	16
ARTICLE 6	RÉUNIONS SYNDICALES.....	17
ARTICLE 7	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES, MIXTES ET CONNEXES	18
ARTICLE 8	COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	19
ARTICLE 9	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	19
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES.....	20
ARTICLE 11	PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	22
ARTICLE 12	MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	23
ARTICLE 13	CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	24
ARTICLE 14	ÉVALUATION	26
ARTICLE 15	STATUT DE RÉGULIER ET DE SAISONNIER.....	27
ARTICLE 16	SERVICE CONTINU ET SERVICE.....	28
ARTICLE 17	MOUVEMENT DE PERSONNEL	30
ARTICLE 18	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS.....	31
ARTICLE 19	SURPLUS DE PERSONNEL	31
ARTICLE 20	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	33
ARTICLE 21	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	34
ARTICLE 22	COSTUMES ET UNIFORMES	34
ARTICLE 23	HEURES DE TRAVAIL.....	35

ARTICLE 24	ABSENCE SANS SALAIRE	41
ARTICLE 25	ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	42
ARTICLE 26	VACANCES.....	43
ARTICLE 27	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	46
ARTICLE 28	CONGÉS SOCIAUX	47
ARTICLE 29	DROITS PARENTAUX	50
ARTICLE 30	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	68
ARTICLE 31	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	71
ARTICLE 32	RÉGIME DE RETRAITE.....	73
ARTICLE 33	RÉMUNÉRATION	74
ARTICLE 34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	75
ARTICLE 35	VERSEMENT DES GAINS	76
ARTICLE 36	FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE	78
ARTICLE 37	RAPPEL DES SALARIÉS OCCASIONNELS.....	78
ARTICLE 38	RAPPEL DES SALARIÉS SAISONNIERS.....	81
ARTICLE 39	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	84
ANNEXE A		86
	PLAN DE CLASSIFICATION	86
ANNEXE B.....		87
	ÉCHELLES DE SALAIRE	87
ANNEXE C.....		96
	ACCUMULATION DE VACANCES	96
ANNEXE D		97
	FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT	97
ANNEXE E.....		98

SECTEURS DE TRAVAIL EN LIEN AVEC LES LISTES DE RAPPEL DES SALARIÉS OCCASIONNELS ET SAISONNIERS	98
ANNEXE F	99
LISTES DE RAPPEL PROVINCIALES : SALARIÉS SAISONNIERS.....	99
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	100
RELATIVE AUX SALARIÉS OCCASIONNELS ET SAISONNIERS AFFECTÉS À DES TRAVAUX DE TERRAIN PENDANT LA PÉRIODE S'ÉTENDANT DU 15 AVRIL AU 15 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.....	100
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	102
RELATIVE AU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	102
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	105
RELATIVE À LA PÉRIODE DES FÊTES	105
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	106
RELATIVE À LA SUPERVISION	106
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	107
INDEMNITÉS POUR LES SALARIÉS INSCRITS SUR UNE LISTE PROVINCIALE/SECTEUR PROVINCIAL, TRAVAILLANT AU SIÈGE SOCIAL ET DONT LE LIEU DE RÉSIDENCE EST SITUÉ À PLUS DE 100 KM	107
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6	11009
RELATIVE AU COMITÉ AD HOC POUR LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION	109
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - INTRODUCTION DE L'HORAIRE VARIABLE	110
1- PRINCIPES GÉNÉRAUX	2
2- CHAMP D'APPLICATION	2
3- HORAIRE DE TRAVAIL.....	2
4- MODALITÉS D'APPLICATION	2

4.1 Heures officielles	2
4.2 Amplitude quotidienne	3
4.3 Plages fixes	3
4.4 Plages mobiles	3
4.5 Horaire variable	3
4.6 Période de dîner et pause-café	4
4.7 Enregistrement du temps	4
4.8 Heures supplémentaires	4
4.9 Fermeture des bureaux	4
4.10 Absences durant une période comprenant une plage fixe	4
5- MODALITÉS PARTICULIÈRES.....	4

ARTICLE 1 INTERPRÉTATION

1.01 Dans la présente convention collective, les expressions et les 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'emploi est la même que celle du poste à combler;
- b) Conjoint : 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.

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 ou uni civilement à une autre personne.

Toutefois, aux fins des articles 28 et 29 de la convention, le terme conjoint a le sens suivant :

- les personnes:
 - (a) qui sont mariées ou unies civilement 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.

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

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

- c) Coordonnateur des opérations au sol : Personne classée ouvrière qui veille au bon déroulement des opérations au sol sur les bases d'opération. Ses principales tâches sont de coordonner le travail réalisé par les journaliers, assurer la gestion des inventaires de matériel et d'insecticides, réaliser le chargement des avions ainsi que d'assurer le montage et le démontage des bases d'opération.

- d) Assistant au coordonnateur des opérations au sol : Personne classée ouvrière qui assiste le coordonnateur des opérations au sol dans ses tâches. Ce dernier peut être appelé à remplacer le coordonnateur des opérations au sol au besoin, auquel cas, il recevra une prime de 5 %, tel que prévu à l'article 23.09;
- e) Responsable de secteur : Personne classée technicienne qui veille au bon déroulement des relevés et suivis forestiers réalisés dans le secteur de travail. Ses principales tâches sont de coordonner le travail réalisé par les ouvriers et techniciens forestiers, assurer la gestion des inventaires de matériel et du local, promouvoir la SST et effectuer des suivis de conformité;
- f) Délégué syndical : Salarié élu par le syndicat pour voir à l'application de la convention collective;
- g) Emploi à temps complet : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures trois quarts ($38\frac{3}{4}$) pour le personnel ouvrier;
- h) 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;
- i) 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 année financière;
- j) Emploi saisonnier : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis annuellement pour travailler au moins vingt (20) semaines, et ce, durant une période spécifique de l'année en raison de la nature saisonnière du travail à effectuer;
- k) Employeur : Société de protection des forêts contre les insectes et maladies;
- l) Enfant à charge : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié, ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
 - ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
 - ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- m) Jour : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h;
- n) Port d'attache : Le bureau ou le local de la SOPFIM dans le secteur où le salarié est appelé au travail. Pour les salariés inscrits sur la liste provinciale, le port d'attache est situé au siège social à Québec;

- o) Promotion : l'accès d'un salarié à une classe d'emploi comportant une échelle ou un taux de salaire supérieur de 4 %;
- p) Représentant syndical : Personne désignée par le syndicat, autre qu'un salarié membre de l'unité d'accréditation de SOPFIM;
- o) Salarié : un salarié qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la présente convention collective;
- p) Salarié étudiant : un salarié inscrit dans une institution d'enseignement aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme;
- q) 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;
- r) Salarié régulier : un salarié qui occupe un emploi autre qu'un emploi saisonnier ou un emploi occasionnel et qui a complété sa période d'emploi prévue à l'article 15;
- s) Salarié saisonnier : un salarié qui occupe un emploi à caractère saisonnier et qui a complété la période d'emploi prévue à l'article 15;
- t) Secteur de travail : le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat;
- u) Semaine : une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 0 h le dimanche à minuit à la fin du septième jour;
- v) 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;
- w) Syndicat : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.;
- x) 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 4 février 1992.

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

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 saisonnier :**

ce salarié ne bénéficie des avantages de la convention collective que relativement aux dispositions suivantes:

- Interprétation (article 1);
- Reconnaissance du syndicat et champ d'application (article 2);
- Responsabilités et fonctions de l'employeur – Pratiques interdites (article 3);
- Régime syndical (article 4);
- Droit d'affichage et transmission des documents (article 5);
- Réunions syndicales (article 6);
- Absences pour activités syndicales, mixtes et connexes (article 7);
- Comité paritaire de relations professionnelles (article 8);
- Représentation syndicale (article 9);
- Mesures administratives et disciplinaires (article 12);
- Classification et classement (article 13);
- Évaluation (article 14);
- Statut de régulier et de saisonnier (article 15);
- Service continu et service (article 16.03 et 16.09 seulement);
- Mouvement de personnel (article 17);
- Changements techniques, technologiques ou administratifs (article 18);

- Surplus de personnel (article 19.02, 19.06 et 19.07 seulement);
- Formation et perfectionnement (article 20);
- Santé et sécurité au travail (article 21);
- Costumes et uniformes (article 22);
- Heures de travail (article 23);
- Absence sans salaire (article 24.07 seulement);
- Absences pour affaires judiciaires (article 25);
- Vacances (articles 26.11 et 26.12 seulement);
- Jours fériés et chômés (article 27);
- Congés sociaux (article 28);
- Droits parentaux (article 29);
- Régimes d'assurances vie, maladie et salaire (article 30);
- Accidents du travail et maladies professionnelles (article 31);
- Régime de retraite (article 32)
- Rémunération (article 33);
- Temps supplémentaires (article 34);
- Versement des gains (article 35);
- Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle (article 36);
- Rappel des salariés saisonniers (article 38); et
- Durée de la convention collective (article 39);

ANNEXE A Plan de classification

ANNEXE B Échelles de salaire

ANNEXE D Formulaire d'adhésion au syndicat

ANNEXE E Secteurs de travail en lien avec les listes de rappel des salariés occasionnels et saisonniers

ANNEXE F Listes de rappel provinciales : salariés saisonniers

Lettre d'entente numéro 1	Lettre d'entente relative aux salariés occasionnels et saisonniers affectés à des travaux de terrain pendant la période s'étendant du 15 avril au 15 novembre de chaque année
Lettre d'entente numéro 2	Relative au comité de santé et sécurité au travail
Lettre d'entente numéro 4	Relative à la supervision
Lettre d'entente numéro 5	Relative aux indemnités pour les salariés inscrits sur une liste provinciale ou un secteur provincial, travaillant au siège social et dont le lieu de résidence est situé à plus de 100 km
Lettre d'entente numéro 7	Relative à l'introduction de l'horaire variable

Le salarié a également droit à la procédure 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.

b) Pour le salarié occasionnel :

Le salarié occasionnel ne doit bénéficier des avantages de la présente convention collective que relativement à :

- Interprétation (article 1);
- Reconnaissance du syndicat et champ d'application (article 2);
- Responsabilités et fonctions de l'employeur - Pratiques interdites (article 3);
- Régime syndical (article 4);
- Droit d'affichage et transmission de documents (article 5);
- Réunions syndicales (article 6);
- Mesures administratives et disciplinaires (article 12);
- Classification et classement (article 13);
- Évaluation (article 14);
- Statut de régulier et de saisonnier (articles 15.02, 15.03 et 15.04 seulement);
- Service continu et service (article 16.03 et 16.08 seulement);
- Surplus de personnel (article 19.02, 19.06 et 19.07 seulement);

- Formation et perfectionnement (article 20);
- Santé et sécurité au travail (article 21);
- Costumes et uniformes (article 22);
- Heures de travail (article 23);
- Absence sans salaire (article 24.07 seulement);
- Absences pour affaires judiciaires (article 25);
- Vacances (articles 26.11 et 26.12 seulement);
- Jours fériés et chômés (article 27);
- Congés sociaux (articles 28.03 et 28.04 seulement);
- Congés parentaux (articles 29.47 à 29.55 seulement);
- Accidents du travail et maladies professionnelles (article 31);
- Régime de retraite (32.02 et 32.03)
- Rémunération (article 33);
- Temps supplémentaire (article 34);
- Versement des gains (article 35);
- Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle (article 36);
- Rappel des salariés occasionnels (article 37); et
- Durée de la convention collective (article 39);

ANNEXE A Plan de classification

ANNEXE B Échelles de salaire

ANNEXE D Formulaire d'adhésion au syndicat

ANNEXE E Secteurs de travail en lien avec les listes de rappel des salariés occasionnels et saisonniers

Lettre d'entente numéro 1 Lettre d'entente relative aux salariés occasionnels et saisonniers affectés à des travaux de terrain pendant la période s'étendant du 15 avril au 15 novembre de chaque année

Lettre d'entente numéro 2	Relative au comité de santé et sécurité au travail
Lettre d'entente numéro 4	Relative à la supervision
Lettre d'entente numéro 5	Relative aux indemnités pour les salariés inscrits sur une liste provinciale ou un secteur provincial, travaillant au siège social et dont le lieu de résidence est situé à plus de 100 km
Lettre d'entente numéro 7	Relative à l'introduction de l'horaire variable

Le salarié a également droit à la procédure 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.

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 présente 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 quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

3.03 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.

PRATIQUES INTERDITES :

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, pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

3.06 **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés à connotation sexuelle qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

Lorsque l'employeur reçoit une plainte de harcèlement sexuel psychologique d'un salarié, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un délégué syndical libéré, à cette fin, sans perte de traitement ou d'un représentant syndical.

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également un salarié de la même unité syndicale, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité.

Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

Par la suite l'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement psychologique.

Le salarié reçoit une réponse de l'employeur dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.

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

3.07 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment apporter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

3.08 Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10 en déposant à l'employeur un grief dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

3.09 L'employeur et le syndicat conviennent de discuter au comité paritaire de relations professionnelles prévu à l'article 8 de tout projet ou tout besoin de sensibilisation des personnes salariées régies par la présente convention collective. Ces projets peuvent prendre la forme d'une politique, de campagnes d'information, d'une conférence ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

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 secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) 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 Le salarié qui est membre du syndicat au jour de la signature de la convention collective doit le demeurer pour toute la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi. Tout nouveau salarié embauché après la signature de la convention doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, signer un formulaire d'adhésion au syndicat et en demeurer membre pendant toute la durée de la convention. Le fait pour le syndicat de ne pas accepter, de suspendre ou d'expulser un salarié de ses rangs ne peut affecter son engagement ou son lien d'emploi sauf pour les raisons mentionnées à l'article 63 a) et b) du Code du travail.

Les dispositions de la présente clause ne peuvent avoir pour effet d'empêcher un salarié de démissionner du syndicat pendant les périodes prévues à l'article 22 du Code du travail en autant qu'elles soient applicables.

Le formulaire d'adhésion mentionné à l'alinéa précédent et apparaissant à l'annexe D de la convention collective est remis par l'employeur au salarié qui le complète et le signe au moment de son embauche. Sur réception, l'employeur remet le formulaire à un délégué qui le transmettra au syndicat.

4.05 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.

4.06 À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un chèque ou effectue un virement bancaire représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'une liste indiquant les nom, prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut, classement, date d'entrée en fonction, date de naissance, centre de responsabilité, et taux de salaire des salariés affectés par la déduction, ainsi que le montant des déductions individuelles.

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

L'employeur doit informer le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

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

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

4.07 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.

4.08 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.

4.09 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 des tableaux à l'usage exclusif du syndicat aux endroits appropriés convenus entre les parties.

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

- 5.03 Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.
- 5.04 L'employeur, 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 une version électronique 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. De plus, l'employeur remet un exemplaire papier de la présente convention collective à chaque salarié en exprimant la demande dans un délai de cinq (5) jours ouvrables ou de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à tout nouveau salarié à son embauche.
- De plus, il remet à chaque nouveau salarié un tiré à part de tout dépliant explicatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances dans la mesure où ces régimes lui sont applicables, ainsi qu'une copie de la directive de classification de son corps d'emploi. Toutes modifications subséquentes sont transmises à l'ensemble des salariés concernés.
- 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 délégué syndical et/ou d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail, dans un local approprié ou, si le syndicat en convient, par les moyens électroniques.
- 6.02 L'employeur met à la disposition du syndicat un local que le syndicat ou un représentant dûment autorisé peut utiliser, afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements, ou toutes autres informations syndicales.

ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES, MIXTES ET CONNEXES

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 L'employeur paie, pour la durée de la présente convention collective, un maximum de quatre (4) jours ouvrables par année, comme congés payés, pour la participation des salariés à des congrès, stage 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 présente convention ou autres activités syndicales. Les jours non utilisés à la fin de l'année peuvent être reportés à l'année suivante.

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

7.03 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) sont remplies, au salarié dont la présence n'est pas essentielle pour 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 la durée de l'absence :

- a) la demande doit être faite par écrit à l'employeur, sur un formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande;
- c) 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.

7.04 L'employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à temps plein au sein du syndicat ou d'un organisme supérieur. Ce salarié doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans solde se voit attribuer le poste qu'il occupait avant son départ et conserve la classification et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

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

ARTICLE 8 COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

8.01 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.

Le comité paritaire de relations de travail est composé de deux (2) personnes désignées par l'employeur et de deux (2) personnes désignées par le syndicat.

8.02 Dans le but de développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur, le comité :

- a) Étudie les problèmes relatifs à la présente convention collective qui concernent l'ensemble ou une partie des salariés ;
- b) Fais des recommandations aux parties ;
- c) Fais des recommandations à l'employeur sur les projets de règlement, directives ou politiques affectant les salariés ;

8.03 Le comité se réunit à une date convenue entre les représentants désignés à cette fin par les parties et adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement.

Le comité se rencontre au minimum trois (3) fois par année. Deux (2) de ces rencontres sont tenues obligatoirement en début et en fin de saison.

ARTICLE 9 REPRÉSENTATION SYNDICALE

9.01 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.

9.02 Un délégué syndical ou un représentant de grief 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 ou au représentant des griefs 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.

9.03 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 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

10.01 L'employeur et le syndicat conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

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

10.03 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 11 de la présente convention collective.

10.04 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 ou par moyens électroniques, tel que le courriel, au supérieur immédiat dans les trente (30) jours des événements qui y ont donné naissance, ou de la reconnaissance 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. Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

L'employeur, suite à la réception du grief, rend sa décision dans les vingt-et-un (21) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

- b) 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, soumettre ce grief, en indiquant le nom des salariés concernés par le grief et la décision recherchée.

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

Dans les vingt-et-un (21) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit.

- c) 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 peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 11.

10.05 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

10.06 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.

10.07 Les délais prévus aux articles 10 et 11, ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de règlement des griefs et d'arbitrage, sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est en rigueur et ne peut être prorogé ou réduit que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

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

Le délai de présentation du grief pour le salarié qui doit s'absenter de son milieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour une absence prévue à la convention collective, ou pour tout autre motif autorisé par l'employeur est prorogé pour la durée de l'absence.

10.08 L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical qui participent à la rencontre prévue à l'article 10.05.

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

Aux fins de participer aux rencontres mentionnées aux paragraphes précédents, le salarié et le délégué syndical sont dispensés de fournir toute prestation de travail.

10.09 Toute entente intervenue entre le syndicat et l'employeur doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin. Une telle entente lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause, le cas échéant.

ARTICLE 11

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

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

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

11.02 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.

11.03 En matière de harcèlement psychologique, si l'arbitre juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 3.07, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment :

- 1) Ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2) Ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu;
- 3) Ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4) Ordonner à l'employeur de verser à l'employé des dommages punitifs et moraux;
- 5) Ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6) Ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7) Ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

- 11.04 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de la dernière audition des parties. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.
- 11.05 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention. Il ne peut modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention.
- La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 11.06 L'arbitre demeure saisi pour régler toute difficulté résultant de l'application d'une sentence arbitrale qu'il a rendue.
- 11.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'employeur et le syndicat.
- 11.08 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.
- 11.09 Lors de l'arbitrage, le ou les salariés appelés comme témoins sont également libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage.

ARTICLE 12 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

- 12.01 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.
- Dans tous les cas, le salarié est prévenu par écrit de tout document versé à son dossier et a quinze (15) jours ouvrables pour y ajouter sa version.
- 12.02 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 trois (3) saisons d'opération pour un salarié occasionnel ou saisonnier d'une autre réprimande, d'une suspension, d'un congédiement. De plus, telle mesure disciplinaire est retirée de son dossier.
- 12.03 Le salarié doit être informé par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lorsqu'il est convoqué à une rencontre relative à une mesure disciplinaire ou une mesure administrative, et il doit également être informé qu'il peut se faire accompagner de son délégué syndical ou représentant des griefs.

- 12.04 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.
- 12.05 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.
- 12.06 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 responsable aux ressources humaines et des communications 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.

ARTICLE 13 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

- 13.01 Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une des classes d'emploi apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention collective.
- 13.02 Une modification à une classe d'emploi ou la création d'une nouvelle classe d'emploi ainsi que l'échelle de salaire doit, pour être valide, faire l'objet d'une entente avec le syndicat.
- À défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties. L'arbitre a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.
- 13.03 Lors de son embauchage, 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.
- 13.04 L'échelon de tout nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emploi qui lui est attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience.
- Malgré les dispositions qui précèdent, le salarié occasionnel ouvrier reçoit le salaire correspondant à l'échelon d'apprentissage. Le salarié saisonnier ou occasionnel ouvrier inscrit sur la liste de rappel reçoit le salaire correspondant à l'échelon 1.

Le salarié qui occupe un poste de surveillant aérien reçoit le salaire correspondant à l'échelon d'apprentissage pour les trois (3) premières saisons et le salaire de l'échelon 1 après sa troisième saison.

13.05

a) Lors de la création d'une nouvelle classification non prévue à l'Annexe A de la présente convention collective, l'employeur fixe la nouvelle échelle de traitement ou le taux unique de traitement, le cas échéant, en tenant compte de la structure salariale en vigueur.

b) Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission par l'employeur de la nouvelle échelle de traitement, présenter un grief selon la procédure prévue aux articles 10 et 11.

c) Il en est de même si le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établie à la suite d'une modification apportée au plan de classification (Annexe A).

d) La décision de l'arbitre, le cas échéant, s'applique rétroactivement à la date de création de la nouvelle classe d'emploi, de la nouvelle classification de la modification apportée au plan de classification ou de la création d'une nouvelle échelle de traitement.

e) Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois prévue au plan de classification (Annexe A), l'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme peut demander à l'employeur la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement.

Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la demande du salarié. Toute mésentente découlant des résultats de cette révision peut faire l'objet d'un grief.

13.06

Avancement d'échelon

À la date anniversaire de sa nomination, le salarié a un avancement d'échelon.

Nonobstant la disposition qui précède, tout salarié 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 absence maladie, en congé avec salaire pour études de perfectionnement, de même que toute salariée en congé de maternité ou tout salarié libéré à temps complet en vertu du paragraphe 7.04 n'est pas considéré comme absent du travail.

13.07 Le salarié nommé, suite à l'affichage prévu au paragraphe 17.01, sous-paragraphe 2, est intégré dans la nouvelle classe d'emploi à l'échelon dans l'échelle de salaire qui est égale ou immédiatement supérieure à son salaire antérieur sous réserve du paragraphe 17.04.

13.08 L'avancement d'échelon d'un salarié saisonnier ou d'un salarié occasionnel est accordé le cas échéant à la première période de paie qui suit la date à laquelle le salarié a acquis deux cent soixante (260) jours de travail. Pour la période où un salarié saisonnier ou un salarié occasionnel est affecté à un horaire de travail, 9-5, il se voit créditer pour ces périodes dix (10) jours de travail.

13.09 L'avancement accéléré d'échelon signifie tout avancement de son crédit d'expérience à la suite d'études de perfectionnement autres que celles offertes par l'employeur, correspondant à la classe d'emploi effectuée par le salarié. L'employeur ne peut accorder plus d'un avancement accéléré pour le même salarié.

13.10 **Désignation provisoire et remplacement temporaire**

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 pour la durée de cette occupation.

ARTICLE 14 ÉVALUATION

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

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

14.02 L'évaluation du rendement du salarié s'effectue au moins une fois par année. Dans le cas d'un salarié saisonnier ou d'un salarié occasionnel, l'évaluation doit s'effectuer à la fin de la période de travail et être remise au salarié dans les trente (30) jours de la mise à pied.

- 14.03 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.
- 14.04 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 ou par courriel, 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.
- 14.05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.
- 14.06 Le délai de soumission des commentaires pour le salarié qui doit s'absenter de son port d'attache 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 15 STATUT DE RÉGULIER ET DE SAISONNIER

- 15.01 Tout salarié est nommé à titre régulier s'il est maintenu en fonction dans un poste nécessaire aux opérations de l'employeur au moins dix (10) mois par année.
- 15.02 Tout salarié est nommé à titre de saisonnier si, dans un intervalle de trente-six (36) mois, il est maintenu en fonction dans un poste nécessaire aux opérations de l'employeur au moins deux (2) saisons pour une période d'au moins cinq (5) mois par année. Le nom du salarié est inscrit sur la liste de rappel des salariés saisonniers lorsqu'il a complété les deux (2) saisons.
- 15.03 Tout salarié nommé à titre régulier ou à titre de saisonnier est soumis à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.
- Cependant, les périodes d'emploi de la personne salariée occasionnelle ou saisonnière précédant sa nomination dans un emploi régulier lui sont créditées pour moitié aux fins de sa période de probation. Toutefois, dans tous les cas, cette période de probation ne peut être réduite de plus de 60 jours de sa durée normale.

- 15.04 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié à la fin de la période de probation prévue à l'article 15.03 ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.

ARTICLE 16 SERVICE CONTINU ET SERVICE

- 16.01 Service continu : la période d'emploi ininterrompue d'un salarié régulier depuis sa dernière nomination à titre de salarié auprès de cet employeur. Cette période se calcule en années, en jours et en heures.

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

L'attribution à un salarié régulier d'un classement à une autre classe d'emploi, 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 1^{er} avril de chaque année, n'interrompt pas le calcul du service continu; si leur durée est de six (6) mois ou plus, telle durée est alors réduite.

- 16.02 Le service continu s'accumule pendant les absences ou congés prévus à la présente convention collective.

- 16.03 Service : la période d'emploi d'un salarié saisonnier ou d'un salarié occasionnel calculée sur la base des jours et heures ouvrables, rémunérée à taux simple, ou pour laquelle il reçoit une prestation ou compensation en temps, ou bénéficie d'un congé sans salaire n'excédant pas un mois autorisé en vertu des dispositions de la présente convention collective; cette période se calcule en années, en jours et en heures.

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

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

- 16.04 Le salarié régulier conserve son service continu mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il est en congé sans salaire pour plus d'un 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.

- 16.05 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 prestation ou lors de la cessation définitive de son emploi.
- 16.06 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 un tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié peut invoquer son service continu pour appliquer sur un poste vacant ou un nouveau poste.
- 16.07 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.
- 16.08 Un salarié occasionnel perd son service et son nom est dès lors réputé rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :
- Mise à pied d'une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
 - Défaut de se présenter dans les délais impartis ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel;
 - Cessation définitive d'emploi.
- 16.09 Un salarié saisonnier perd son service et son nom est dès lors réputé rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :
- Mise à pied d'une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
 - Défaut de se présenter dans les délais impartis ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel;

- Cessation définitive d'emploi.

ARTICLE 17 MOUVEMENT DE PERSONNEL

17.01 Lorsque l'employeur comble un poste régulier, nouvellement créé ou définitivement vacant, ou lorsqu'il désire inscrire de nouveaux noms sur les listes de rappel provinciales, il affiche le poste pour une période d'au moins quatorze (14) jours. L'avis est affiché à tous les secteurs de travail et envoyé par courriel à tous les salariés qui ne sont pas à l'emploi.

Sous réserve du paragraphe 17.02, le choix du candidat s'effectue en premier lieu parmi les salariés réguliers, en second lieu parmi les salariés saisonniers ou, à défaut, parmi les salariés occasionnels.

À défaut d'avoir comblé le poste par voie d'affichage, l'employeur peut procéder à du recrutement externe.

Malgré ce qui précède si un poste d'apprenti ouvrier aux opérations devient vacant, l'employeur est tenu de l'offrir aux ouvriers en foresterie selon leur ancienneté dans la mesure où la personne possède les qualifications requises pour combler l'emploi.

17.02 Aux fins d'application du paragraphe 17.01, 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.

17.03 L'affichage prévu au paragraphe 17.01 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, une description sommaire de l'emploi, les qualifications requises reliées à la nature du travail, le taux ou l'échelle de salaire, le service et le lieu de travail.

Une copie de l'avis d'affichage est remise au délégué syndical au moment de l'affichage.

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

À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans sa nouvelle classe d'emploi est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1). Toutefois, le salarié promu dont le taux de traitement antérieur serait plus élevé que le taux de traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué est versé à l'échelon dont le taux de traitement dans la nouvelle classe à laquelle il est promu est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux

maximum de la classe à laquelle il accède, il conserve son ancien taux de traitement et le dernier échelon de sa nouvelle classe lui est attribué.

- 17.05 L'employeur fournit, par écrit au syndicat local 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.
- 17.06 Le salarié nommé suite à l'affichage a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouvel emploi aux termes de la période d'essai, il est réputé satisfait aux exigences du poste.
- 17.07 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la présente convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief conformément à la procédure de grief prévue à l'article 10 ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

ARTICLE 18 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

- 18.01 Avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique ayant pour objet, notamment d'apporter des changements au plan d'organisation administrative qui auraient pour effet de modifier les tâches des salariés, l'employeur doit consulter le syndicat sur les modalités d'application de tels changements et celui-ci peut, à cette occasion, formuler des recommandations.
- L'avis de consultation doit contenir, en outre des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue, le nombre de salariés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 19 SURPLUS DE PERSONNEL

- 19.01 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 la Société;
 - b) manque de travail;
 - c) réorganisation administrative;

d) diminution des services à rendre;

il informe le syndicat trente (30) jours à l'avance de son intention et convoque le comité paritaire de relations professionnelles.

19.02

Le salarié régulier, dont l'emploi est déclaré en surplus, bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) il déplace le salarié régulier le moins ancien de sa classe d'emploi;
- 2) à défaut, il déplace le salarié régulier le moins ancien dans une autre classe d'emploi. 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 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 occasionnel. Son nom est inscrit sur la liste d'éligibilité prévue au sous-paragraphe 5;
- 4) à défaut, il déplace un salarié saisonnier. 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 saisonnier. Son nom est inscrit sur la liste d'éligibilité prévue au sous-paragraphe 5;
- 5) si le salarié ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus, son nom est inscrit sur une liste d'éligibilité établie par classe d'emploi 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 17. Le défaut d'accepter un emploi régulier qui lui sera offert constitue une démission.

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.

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

19.03

Cession

Lors d'aliénation ou de concession totale ou partielle, les dispositions pertinentes du Code du travail s'appliquent.

19.04

Sous-traitance

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.

- 19.05 Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, il avise le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance afin de lui permettre de formuler ses recommandations quant à l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision et convoque le comité paritaire de relations professionnelles.
- 19.06 Aucun sous-contractant ne devra effectuer les tâches en lieu et place des salariés réguliers et sur liste de rappel. L'utilisation de sous-contractant ne peut avoir pour effet de provoquer une mise à pied d'un salarié ou d'occasionner un non rappel d'un salarié occasionnel ou saisonnier.
- 19.07 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied du personnel occasionnel ou saisonnier, avec ou sans droit de rappel, il procède selon la séquence suivante en épuisant chacun des statuts avant de passer au suivant :

Séquence de mise à pied :

1. Occasionnel
2. Occasionnel sur liste de rappel sectorielle
3. Saisonnier sur liste de rappel sectorielle
4. Saisonnier sur liste de rappel provinciale

L'employeur doit prévoir que le salarié visé est celui avec le moins de service.

ARTICLE 20 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 20.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.
- 20.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un salarié.
- 20.03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification.
- 20.04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais selon la politique actuellement en vigueur auprès de la Société, sur présentation d'une attestation à l'effet que le salarié a suivi assidûment ces cours. Dans les cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à l'employeur tout montant ainsi reçu.

20.05 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser. Il prévoit également à son budget les montants nécessaires au remboursement des frais de scolarité, pouvant permettre à un employé d'accéder à une promotion, conformément à sa politique de développement des ressources humaines.

L'employeur doit informer les salariés et consulter le comité paritaire (CRP).

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

21.01 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 réglementations prévues par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.

21.02 Les parties conviennent d'implanter, conformément à la lettre d'entente numéro 3, des comités de santé et de sécurité qui assument les responsabilités des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi S-2.1).

21.03 En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations au représentant de l'employeur qui est tenu d'y répondre par écrit dans les vingt-et-un (21) jours en expliquant 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 22 COSTUMES ET UNIFORMES

22.01 L'employeur fournit gratuitement aux salariés tout uniformes 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.

Toutefois, en regard des bottes de sécurité, l'employeur rembourse aux salariés la somme de deux cents dollars (200,00\$), excluant les taxes, sur présentation d'une pièce justificative et du matériel acheté. De même pour les imperméables, l'employeur rembourse cent quarante dollars (140,00\$), excluant les taxes, sur présentation d'une pièce justificative de l'imperméable acheté.

22.02 Cependant, les salariés occupant un poste saisonnier, ou occasionnel reçoivent, en regard du remboursement des bottes de sécurité et des imperméables, une indemnité versée à chaque période de paie. L'indemnité forfaitaire est fixée à huit dollars et cinquante cents (8,50\$) par semaine.

Toutefois, lors de la première embauche d'un salarié, celui-ci a l'option soit de demander une paire de bottes fournie par l'employeur ou de choisir de recevoir l'indemnité prévue au paragraphe précédent. Si le salarié choisit que l'employeur lui fournisse une paire de bottes, il recevra une indemnité pour l'imperméable de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) par semaine.

À sa deuxième saison, le salarié a l'option de maintenir son choix pour la fourniture de bottes de sécurité ou de demander d'obtenir l'allocation hebdomadaire pour le remboursement des bottes de sécurité et de l'imperméable.

22.03 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété, et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

22.04 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.

22.05 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations des comités paritaires, prévues selon les dispositions de l'article 21 de la présente convention collective, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.

ARTICLE 23 HEURES DE TRAVAIL

23.01 Régime général

Chaque salarié régulier et saisonnier est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures trois quarts (38³/₄) pour le personnel ouvrier, et d'une semaine de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau.

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

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

L'employeur peut majorer la semaine régulière de travail à quarante (40) heures à taux simple selon les besoins du service après entente avec le syndicat.

23.02 **Période de repos**

Les salariés dont la période de travail est de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) ou plus ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, sauf si la nature de leurs fonctions comporte de travailler pendant cette période.

23.03 **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.

Régimes particuliers

23.04 **Modification à la répartition des heures de travail**

L'employeur peut modifier les répartitions des heures de travail prévues au paragraphe 23.01 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins; ou
- b) le travail doit s'accomplir au moyen de factions, rotatives ou non; ou
- c) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables; ou
- d) l'efficacité du service l'exige.

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

23.05 **Entrée en vigueur de la modification à la répartition des heures de travail**

L'employeur convient d'aviser le syndicat, au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année, des dates approximatives où il entend se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent et lui transmet le projet de la nouvelle répartition des heures de travail par secteur d'activité.

L'employeur avise le salarié concerné et le syndicat local au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de l'entrée en vigueur d'une nouvelle répartition d'heures de travail établie suivant les dispositions du paragraphe 23.04.

Un salarié peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'une nouvelle répartition d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues au paragraphe 23.04 n'a été respectée.

23.06 **Conditions à respecter**

Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article 23.04, et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article 23.01 de la présente convention collective, devront respecter les conditions suivantes :

- a) Les salariés visés ont droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos si leur semaine régulière de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé; les salariés ont droit au cours du cycle à une moyenne de quarante-huit (48) heures de repos consécutives par semaine.

Aux fins d'application du présent sous-paragraphe, la semaine commence le dimanche à 0 h et se termine le samedi à 24 h.

Sous réserve d'entente particulière entre les parties, la semaine moyenne à l'intérieur du cycle déterminé ne peut être supérieure à sept (7) jours consécutifs à raison d'une faction par jour.

- b) L'affectation des salariés réguliers et saisonniers visés doit être faite sur un horaire de travail quarante-huit (48) heures avant l'entrée en vigueur du nouveau régime d'heures de travail.

Cet horaire doit informer chaque salarié de toutes les factions où il est requis de travailler durant la période visée.

Le salarié doit être informé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de son affectation à une nouvelle faction.

Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) factions différentes pendant sa semaine régulière de travail.

c) Les heures de début de faction sont :

- le jour : entre 6 h 30 et 9 h 00
- le soir : entre 14 h 00 et 17 h 00
- la nuit : entre 22 h 00 et 1 h 00

d) Tout salarié a droit à douze (12) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Tout salarié qui est requis de travailler au cours de sa période de repos est rémunéré à taux de temps supplémentaire pour chaque heure effectivement travaillée à l'intérieur de sa période de repos.

e) Les salariés ne travaillant pas exclusivement de jour ainsi que les salariés travaillant sur factions, en rotation ou non, ont droit à une période de repas de trente (30) minutes, généralement au milieu de la période de travail. Cette période de repas de trente (30) minutes est considérée comme temps travaillé, et les salariés visés peuvent être requis à cause des exigences du service, de prendre leur repas sur les lieux de travail.

Aux fins du présent paragraphe, les heures normales de repas se situent :

- le jour : entre 11 h 00 et 14 h 00
- le soir : entre 17 h 00 et 20 h 00
- la nuit : entre 2 h 00 et 5 h 00

f) Les salariés dont la période de travail est de six heures et demie (6½) ou plus ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, sauf si la nature de leurs fonctions comporte de travailler pendant cette période.

g) Sous réserve des ententes particulières à intervenir entre les parties, la rotation entre les salariés est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations, tant au niveau des factions de travail que des fins de semaine.

h) Les salariés appelés à travailler entre 19 heures et 24 heures reçoivent une prime de soir de 0,70 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2008, et de 0,75 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2010.

Les salariés appelés à travailler entre 0 heure et 6 heures ont droit à une prime de nuit de 11 % de leur traitement horaire pour ceux qui justifient moins de 5 ans de service, 12 % de leur traitement horaire pour ceux qui justifient de 5 à 10 ans de service et 14 % pour ceux qui justifient plus de 10 ans de service.

Répartition des heures de travail des salariés occasionnels

23.07 Malgré les dispositions des articles 23.01 à 23.06, la répartition des heures de travail des salariés occasionnels est la suivante :

- a) La semaine normale de travail de ces salariés est de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures trois quarts ($38\frac{3}{4}$) pour le personnel ouvrier réparties sur un maximum de cinq (5) jours de travail dans une semaine, à raison d'une faction par jour.

Aux fins du présent sous-paragraphe, la semaine de travail commence le dimanche à 0 h et se termine le samedi à 24 h.

- b) L'affectation des salariés sur un horaire de travail est effectuée en accordant la priorité aux salariés visés en tenant compte de leur rang sur la liste de rappel visée.

Les heures de début de faction sont :

- le jour : entre 6 h 30 et 9 h 00
- le soir : entre 14 h 00 et 17 h 00
- la nuit : entre 22 h 00 et 1 h 00

- c) Tout en tenant compte des besoins du service, le salarié occasionnel a droit à une période de repos hebdomadaire de quarante-huit (48) heures consécutives s'il a complété un minimum de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours de travail pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures trois quarts ($38\frac{3}{4}$) pour le personnel ouvrier.

- d) Le salarié occasionnel 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, hormis le cas fortuit.

- e) L'horaire de travail est affiché à la vue de tous les salariés concernés, au plus tard à 12 h le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

- f) Le salarié, en tenant compte de son rang sur la liste de rappel, doit être avisé dix-huit (18) heures à l'avance lorsque l'employeur désire réduire le temps de travail ou modifier le début de son horaire de travail ou les journées prévues à celui-ci selon les besoins du service, sauf dans le cas de situations d'urgence telles que température ou toute autre circonstance échappant au contrôle de l'employeur.

Le salarié occasionnel qui n'a pas été avisé conformément à l'alinéa précédent et 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.

- g) Le salarié a droit à une pause de trente (30) minutes pour le repas, pour toute période de travail de trois heures et demie ($3\frac{1}{2}$) et plus.

Le salarié requis de travailler durant sa période de repas voit son salaire maintenu.

Aux fins du présent sous-paragraphe, les heures normales de repas se situent :

- le jour : entre 11 h 00 et 14 h 00
 - le soir : entre 17 h 00 et 20 h 00
 - la nuit : entre 2 h 00 et 5 h 00
- h) Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de trois heures et demie (3½) de travail, sauf si la nature de ses fonctions comporte de travailler pendant cette période.
- i) Le salarié a droit à douze (12) heures de repos entre la fin et la reprise du travail, sauf au moment d'un changement de faction; maximum une (1) fois par semaine à l'exception d'un changement de faction de soir à une faction de nuit. Le salarié qui est requis de travailler au cours de sa période de repos est rémunéré à taux de temps supplémentaire pour chaque heure effectivement travaillée à l'intérieur de sa période de repos.
- j) Sous réserve des ententes particulières à intervenir entre les parties, la rotation entre les salariés est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations, tant au niveau des factions de travail que des fins de semaine.
- k) Les salariés appelés à travailler entre 19 heures et 24 heures reçoivent une prime de soir de 0,70 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2008, et de 0,75 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2010.

Les salariés appelés à travailler entre 0 heure et 6 heures ont droit à une prime de nuit de 11 % de leur traitement horaire pour ceux qui justifient moins de 5 ans de service, 12 % de leur traitement horaire pour ceux qui justifient de 5 à 10 ans de service et 14 % pour ceux qui justifient plus de 10 ans de service.

23.08 Malgré les dispositions des articles 23.01 à 23.07 et 34.02, les salariés réguliers affectés aux travaux de terrain du 15 avril au 15 novembre peuvent être affectés sur les horaires prévus à la lettre d'entente numéro 1 avec les conditions prévues au point 1 et au point 2 de ladite lettre d'entente.

23.09 **Prime de responsabilité**

L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions prévues à la lettre d'entente numéro 4, de coordonnateur des opérations au sol ou de responsable de secteur, reçoit, pour la durée de cette occupation, lorsqu'ils supervisent du personnel, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation.

ARTICLE 24 ABSENCE SANS SALAIRE

24.01 Un salarié régulier 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 quatorze (14) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau et quinze heures et demie (15½) pour le personnel ouvrier. 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, 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.

24.02 Pour chaque période du 1^{er} 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. Toutefois, pour la période du 1^{er} mai au 31 août de chaque année, l'octroi de ce congé sans solde est à l'entière discrétion de l'employeur.

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.

24.03 Après sept (7) ans 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 de sept (7) ans, à une absence sans salaire dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

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 du 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.

Au cours d'une absence sans salaire, le salarié peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

- 24.04 Le salarié, qui a obtenu un congé sans salaire pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section, doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée de son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, ce 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 de 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.
- 24.05 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu une absence sans salaire à temps complet se voit attribuer, suivant les postes disponibles, les tâches correspondant à sa classe d'emploi.
- 24.06 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.
- 24.07 Le salarié régulier, le salarié saisonnier et le salarié occasionnel ont droit à une absence sans salaire, à temps complet ou à temps partiel, pour étude. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 25 ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 25.01 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.
- 25.02 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, 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 150 % du salaire de sa journée régulière de travail.
- 25.03 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, en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré à taux de temps supplémentaire 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.

- 25.04 L'indemnité ou le remboursement de dépenses auxquels a droit un salarié qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin ou témoin expert dans un procès sont déduits de son salaire et/ou des frais de voyage qu'il reçoit.
- 25.05 Le présent article ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.
- 25.06 Le salarié convoqué 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.

ARTICLE 26 VACANCES

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

Service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation des crédits de vacances du 1^{er} avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins d'un an	1 jour par mois de service continu
Un an et moins de 16 ans	20 jours
16 ans	21 jours
17 ans	22 jours
18 ans	23 jours
19 ans	24 jours
20 ans et plus	25 jours

- 26.02 Le cumul des crédits de vacances est comptabilisé en heures et converti en jours selon la base du régime d'heures de travail du salarié sans excéder sept (7) heures par jour pour le personnel de bureau et sept heures trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel ouvrier.

26.03 Le salarié en vacances continue de recevoir le salaire qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis, conformément au paragraphe 35.01 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.

26.04 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 26.01 et 26.02.
- b) Il a droit, en plus, à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions des paragraphes 26.01 et 26.02, le service continu s'appréciant cependant au 1^{er} 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 10 de la présente convention collective.

26.05 Sauf permission expresse du supérieur immédiat de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre entre le 1^{er} 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 mars de chaque année peuvent être pris, à la discrétion du salarié et sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, en totalité ou par périodes 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.

26.06 Les salariés choisissent entre le 1^{er} mars et le 31 mars 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 avril de chaque année, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des salariés visés.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 28 survient au cours de la période de vacances du salarié, le congé pour décès est accordé au salarié et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce

congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si le salarié réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, le salarié voit les jours de vacances à sa réserve et les crédits de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivant. Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période d'absence ou de congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année. Le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

26.07 Si un jour férié et chômé prévu à l'article 27 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 26.05.

26.08 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.

26.09 Malgré les autres dispositions du présent article, le solde de vacances accumulées au 31 mars de chaque année est reporté à l'année suivante; le maximum d'heures de vacances reportées à l'année suivante ne peut dépasser dix (10) jours.

26.10 Après l'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 réduit du nombre de jours auxquels le salarié a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, est déduit selon le calcul de l'indemnité prévue à l'article 26.04.

26.11 Les salariés saisonniers, occasionnels et les étudiants reçoivent pour tenir lieu de vacances à chaque période de paie une indemnité égale à 4 %. Après trois (3) saisons complètes, l'indemnité est de 6 %. Après six (6) saisons complètes, l'indemnité est de 8%.

Ces salariés, sous réserve des besoins du service, peuvent prendre des vacances entre le 1^{er} mai et le 31 août. L'octroi de vacances est à l'entière discrétion de l'employeur. L'indemnité est réduite lors de la prise de vacances.

26.12 Un salarié saisonnier ou occasionnel, qui désire que ses vacances lui soient versées à chaque période de paie, devra en faire la demande dans les deux (2) premières semaines de son entrée en fonction.

De plus, après entente avec l'employeur, le salarié saisonnier ou occasionnel peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances à la saison suivante.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

27.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours fériés énumérés au présent article sont des jours fériés et chômés; le salaire maintenu au salarié visé correspond à son horaire régulier de travail.

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête des Patriotes
Fête nationale
Confédération
Fête du Travail
Fête de l'Action de grâces
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

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

Le salarié saisonnier ou occasionnel sur liste de rappel 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 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 (7) heures pour le personnel de bureau et sept heures trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel ouvrier.

27.02 En plus de son salaire régulier maintenu comme prévu à l'article 27.01, le salarié régulier ou saisonnier qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés à l'article 27.01 reçoit, pour le nombre d'heures prévues à son horaire et travaillées le jour férié, une rémunération à taux de temps supplémentaire (150 %).

Le salarié occasionnel requis de travailler l'un des jours fériés prévus à l'article 27.01 reçoit, en plus de son salaire régulier maintenu, pour le nombre d'heures ainsi travaillées le jour férié, une rémunération à taux simple (100 %).

- 27.03 Le salarié régulier ou saisonnier dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 27.01 reçoit, en compensation, un montant égal à 100 % du salaire de sa journée régulière de travail.
- 27.04 Le salarié régulier ou saisonnier dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 27.01, qui est requis de travailler ledit jour férié, reçoit en sus de ce qui est prévu pour lui à l'article 27.03 pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération à taux de temps supplémentaire (150 %).
- 27.05 Le salarié régulier et saisonnier requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 27.01 peut, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, recevoir en remplacement un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps de travail effectué dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé.
- 27.06 Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 27.01, 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 le jour férié.

Le salarié qui a eu droit à son salaire ou à une indemnité en tenant lieu, pendant au moins dix (10) jours au cours de la période du 1^{er} au 23 juin, a droit à un congé compensatoire pour le jour de la Fête nationale. À défaut de lui accorder un tel congé, l'employeur doit alors lui verser une indemnité égale à son salaire pour une journée normale de travail.

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.

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

ARTICLE 28 CONGÉS SOCIAUX

- 28.01 Le salarié régulier et saisonnier a droit, sur demande présentée à l'employeur, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes :
- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
 - b) le mariage ou l'union civile de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans salaire le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister.
 - c) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition qu'il y assiste;
 - d) le décès de son conjoint, de ses fils ou fille : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

- e) le décès de ses père, mère, frère, sœur ou petit-enfant: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles; de plus, à cette occasion, le salarié peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- g) 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 : le jour des funérailles;
- h) le décès de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- i) 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;

En application des sous-paragraphes d), e), f) 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.

28.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 28.01 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 28.01, le salarié n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du salaire.

28.03 **Salarié occasionnel**

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

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

28.04 Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d) et f) du paragraphe 28.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante-et-un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence du salarié.

28.05 **Congés pour responsabilités familiales**

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 29, a droit de s'absenter sans perte de salaire; le salarié doit en aviser son employeur.

Si l'employé 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.

28.06 Sans restreindre la portée de l'article 28.05 et sous réserve de l'article 28.07, le salarié peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie du salarié ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Le salarié doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

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

28.07 Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 28.06 et 29.36 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié.

28.08 Le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant au plus douze (12) semaines, sur une période d'un (1) an lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

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

Si la personne visée par le présent article décède pendant le congé sans traitement du salarié, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 28.01.

ARTICLE 29 DROITS PARENTAUX

29.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de l'article 29 ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

29.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues à l'article 29 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus à l'article 29, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le salarié reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Dans le cas où le salarié partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues à l'article 29 ne sont versées que si le salarié reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

29.03 Le salaire et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

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

L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministère Emploi et Développement social Canada en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

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

29.06 Toute indemnité ou prestation visée à l'article 29 dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

29.07 **Congé de maternité**

La salariée enceinte, qui est admissible à l'assurance emploi, a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 29.37 et 29.38, 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 29.37 et 29.38, doivent être consécutives.

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

Le salarié ou la salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

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

29.09 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 29 a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 29.14, 29.17 ou 29.18 selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens du régime d'assurance collective 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 29.

29.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 29.07. 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.

- 29.11 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 29.40 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus au paragraphe 29.41 pendant les semaines subséquentes.

- 29.12 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 29.07 ou 29.11, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 30 en autant qu'elle y ait normalement droit.

29.13 **Avis de départ**

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.

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

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 29.19 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et

le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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 montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

29.15 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.

29.16 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.

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

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) de l'article 29.19 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

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

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

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.

De plus, si le ministère Emploi et Développement social Canada 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 le ministère Emploi et Développement social Canada, l'indemnité prévue à l'alinéa b) du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Les articles 29.15 et 29.16 s'appliquent à la salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

29.18

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 tel que défini à l'alinéa c) de l'article 29.19 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant dix (10) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire.

Dispositions particulières

Dans les cas visés aux articles 29.14, 29.17 et 29.18 :

- 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 article, 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 le ministère Emploi et Développement social Canada au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service s'entend du temps travaillé, y compris les absences autorisées notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un salaire.

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 29.14, 29.17 et 29.18 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent article.

- d) Aux fins de l'article 29, on entend par salaire, le salaire du salarié tel qu'il est prévu à l'article 33 incluant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu à l'article 23,01 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que la rémunération prévue à l'article 13.09, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce salaire est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 13 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 29.21 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.

29.20 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

29.21 **Affectation provisoire et congé spécial**

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'une autre classe d'emploi, 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;

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

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

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel 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 (4^e) 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.

En plus des dispositions qui précèdent, l'employeur peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à la salariée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

29.22 **Autres congés spéciaux**

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

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

Durant ces congés, la salariée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance salaire; toutefois, dans le cas du 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.

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

Le salarié a droit à un congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé

lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. 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.

29.24 **Congé de paternité**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 29.37 et 29.38, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, le salarié peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente, les dates sont fixées en tenant compte des nécessités de service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre salarié des droits prévus à l'article 26.06.

29.25 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 à l'article 29.41.

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

Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 29.37 et 29.38, doivent être consécutives.

Lorsque le salarié est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débiter 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.

29.27 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 29.26 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 salaire, et il bénéficie des avantages prévus à l'article 29.41.

29.28 **Indemnités prévues pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi**

Pendant le congé de paternité prévu à l'article 29.24 et le congé pour adoption prévu à l'article 29.26, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Pendant le congé pour adoption, le salaire hebdomadaire versé au salarié à temps partiel est déterminé conformément à l'article d) de l'article 29.19.

Le deuxième et le troisième alinéa de l'article 29.14 ou 29.17, selon le cas, et l'article 29.15 s'appliquent au salarié visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

29.29 **Indemnités prévues pour le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi**

Le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 29.26, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

29.30 Les alinéas a), b), d) et e) de l'article 29.19 s'appliquent dans les cas visés aux articles 29.28 et 29.39, en faisant les adaptations nécessaires.

29.31 **Congé sans salaire en vue d'une adoption**

Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, 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 l'enfant.

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

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 et le congé prévu à l'article 29.26 s'applique alors.

29.32 Si, à la suite d'un congé pour lequel le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 29.28 ou 29.29, il n'en résulte pas une adoption, le salarié est alors réputé avoir été en congé sans salaire conformément à l'article 29.27 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.

29.33 **Congé sans salaire et congé partiel sans salaire**

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. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

- 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 à l'article 29.07 sous réserve de l'article 29.20, ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 29.24 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 29.26.

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 quatorze (14) heures par semaine et le choix du salarié relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par le salarié.

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

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

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.

Lorsque le conjoint du salarié n'est pas un salarié d'un employeur visé par l'alinéa c) de l'article 29.19, le salarié peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-article a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Ce congé sans salaire s'applique au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

29.34 **Congé pour responsabilités parentales**

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.

29.35 Sans restreindre la portée de l'article 28.05 et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le salarié peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de

santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie 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 attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

Autres dispositions

29.36 Suspension ou fractionnement du congé

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 de l'article 29.26 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

29.37 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 de l'article 29.26 ou le salarié en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 29.33 mais uniquement s'il s'agit des soixante-dix-huit (78) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé lorsque survient un accident, 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 28.08 et 29.33.

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 et de six (6) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille visé par l'article 28.05.

Durant la suspension de son congé, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 29.40.

29.38 Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 29.36 ou 29.37, 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.

29.39

Avantages

Durant le congé de maternité visé par l'article 29.07, les congés spéciaux prévus aux articles 29.21 et 29.22, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 29.23, le congé paternité prévu à l'article 29.24 et le congé pour adoption prévu à l'article 29.26 ou 29.28 le salarié bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

29.40

Durant le congé de paternité prévu à l'article 29.24 et le congé sans salaire en vue d'une adoption prévu à l'article 29.31, le salarié accumule son expérience et continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans salaire prévu à l'article 29.33, le salarié continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, le salarié accumule son expérience aux fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé sans salaire.

29.41

Retour au travail

L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

29.42

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 29.32 ou d'être sujet à l'application de l'article 29.12.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption 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.

29.43 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés à l'article 29.21 ou 29.22, du congé de paternité prévu à l'article 29.24 ou du congé pour adoption prévu à l'article 29.26, 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.

29.44 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 à l'article 29.34 ou du congé sans salaire en vue d'une adoption prévu à l'article 29.32 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 soixante-cinq (65) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

29.45 Au retour d'un congé sans salaire en vue d'une adoption prévu à l'article 29.31 ou d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines prévues à l'article 29.33, le salarié reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire excédant soixante-cinq (65) , 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.

29.46 **Salarié occasionnel**

Les articles 29.02 à 29.45 inclusivement ne s'appliquent pas au salarié occasionnel. Ce salarié bénéficie des congés prévus aux articles suivants, et ce, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

29.47 **Congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant**

Un 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 (20^e) semaine de grossesse. Toutefois, les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service. Ce congé peut être fractionné en journées 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 grossesse

29.48 **Congé pour obligations familiales**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année sans salaire pour remplir ses obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur 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.

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 et prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la prise et la durée du congé.

29.49 **Congé pour examen de grossesse**

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.

29.50

Congé de maternité

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 répartir 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 (16^e) 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.

29.51

Congé de maternité spécial

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 à l'article 29,52 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) 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 (20^e) 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.

29.52

Avis à l'employeur

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 (6^e) 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.

29.53

Congé parental

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. Cet article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant ait été confié au salarié.

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 à l'article 29.54, 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.

29.54 **Congé de compassion**

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.

29.55 **Réintégration du salarié**

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, 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.

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.

ARTICLE 30 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

30.01 Les salariés réguliers et saisonniers bénéficient du régime d'assurance collective en vigueur auprès de l'employeur. L'employeur convient de maintenir les couvertures actuellement en vigueur pour la durée de la présente convention collective. Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant, l'employeur avise le syndicat de l'expiration du contrat

d'assurance collective en vigueur. Lors du renouvellement de la couverture d'assurance, toute modification devra être discutée et agréée entre les parties.

- 30.02 Le coût du régime d'assurance collective est assumé comme suit par les parties :
- a) Le salarié paie 100 % du coût d'assurance salaire longue durée. Il paie, par la suite, dans l'ordre suivant : le coût de l'assurance vie des personnes à charge, de l'assurance décès et mutilation et de l'assurance accident-maladie jusqu'à ce que son coût atteigne 50 % de la prime totale. Advenant le cas où la prime d'assurance salaire représente plus de 50% de la prime totale, le salarié devra acquitter 100% de la prime d'assurance salaire.
 - b) L'employeur paie le solde de 50 % de la prime qui n'est pas acquitté par le salarié. Dans le cas où la prime d'assurance salaire représente plus de 50% de la prime totale, l'employeur paie la totalité des primes, exclusion faite du 100% de la prime d'assurance salaire.
- 30.03 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par le ministère des Emploi et Développement social Canada dans le cadre d'un régime enregistré est acquis à l'employeur.
- 30.04 Le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie. Pour toute absence de plus de trois (3) jours, le salarié peut être requis de fournir un certificat médical à son employeur.
- 30.05 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié ne peut aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- 30.06 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 zéro point huit cent trente-quatre (0.834) 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.
- 30.07 Un employé peut cumuler une banque de congé de maladie d'un maximum de 87 jours. Au 31 mars de chaque année, l'employeur paie une gratification en espèces correspondant à cent pour cent (100 %) des congés qui excèdent cette limite, appliquée au taux de salaire en vigueur à cette date. Pour les salariés qui ne sont pas en fonction au 31 mars, la gratification sera versée au moment de l'entrée en fonction qui suit cette date.

Les salariés qui, au 31 décembre 2015, ont un solde de congé de maladie supérieur à la limite de quatre-vingt-sept (87) jours, auront une limite de congé qui sera égale à leur solde de congés en banque au 31 décembre 2015. Au 31 mars de chaque année, l'employeur paie

une gratification en espèces correspondant à cent pour cent (100 %) des congés qui excèdent leur limite individuelle au taux de salaire en vigueur à cette date. Pour les salariés qui ne sont pas en fonction au 31 mars, la gratification sera versée au moment de l'entrée en fonction qui suit cette date.

En tout temps, sur demande écrite d'un salarié qui a au moins une année de service continu, l'employeur paie une gratification en espèces correspondant à cinquante pour cent (50 %) des congés de maladie cumulés, au taux de salaire en vigueur à la date de la demande. Le salarié a le loisir de demander le paiement partiel ou complet des congés accumulés. Pour les salariés ayant un solde de congé de maladie supérieur à la limite de quatre-vingt-sept (87) jours en date du 31 décembre 2015, tout remboursement effectué en vertu de cet alinéa aura pour effet de réduire sa limite de congés cumulables jusqu'à ce qu'il atteigne une limite de quatre-vingt-sept (87) jours. Sur demande du salarié, la gratification sera versée directement dans le REER spécifié par le salarié.

30.08 L'employeur paie au salarié (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une 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 soixante pour cent (60%) 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.

Un salarié saisonnier embauché pour une période d'un an ou plus, 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 article, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 10 de la présente convention collective.

30.09 **Congé de préretraite**

Le salarié qui opte pour une retraite 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) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie;
- b) 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 réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de vingt et une (21) heures par semaine et d'utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport au salarié à temps plein. 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 vingt et un (21). Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du salarié devient la 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 traitement pendant les jours de travail du salarié à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au paragraphe a) du présent article.

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

Le salarié en préretraite graduelle n'est pas considéré à temps partiel aux fins de l'article 27 – Jours fériés et chômés. Il est assujéti à l'application de l'article 27.01 pour les heures de travail prévues à son horaire.

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 ;

- c) sous réserve de l'acceptation de l'employeur, une retraite progressive. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'un salarié, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail 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 vingt et un (21). Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a 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.

De plus, le salarié qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite tel que prévu au sous-paragraphe d). Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établie conformément au premier alinéa et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

ARTICLE 31 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 31.01 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.

31.02

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 du paragraphe 30.01. 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 16.02 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec salaire. Il en est de même aux fins d'application du paragraphe 16.04, mais pour la seule période où le salarié aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances

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

c) Crédits de maladie

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

d) 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.

Droit de retour au travail

31.03

Le salarié visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance-salaire 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.

- 31.04 Le salarié visé au présent article qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement de revenu peut présenter une demande pour recevoir des prestations d'assurance-salaire.
- 31.05 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 saisonniers et occasionnels

- 31.06 Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés saisonniers et/ou occasionnels de la façon suivante :
- les dispositions du paragraphe 31.01 s'appliquent au salarié saisonnier et/ou occasionnel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
 - les dispositions du paragraphe 31.02 concernant les indemnités et avantages;
 - les dispositions du paragraphe 31.03 concernant le droit de retour au travail ne s'appliquent qu'au salarié saisonnier et/ou occasionnel sur liste de rappel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
 - le salarié saisonnier et/ou occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé.

ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE

- 32.01 Les salariés réguliers sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés de la Société.
- 32.02 L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant aux salariés d'obtenir le remboursement des montants prévus à son régime de retraite.
- 32.03 À compter du 1^{er} janvier 2017, tous les salariés bénéficient du REER collectif en vigueur à la SOPFIM.

La SOPFIM participera au REER collectif de tous les salariés saisonniers, à condition que ceux-ci ne soient pas admissibles au régime de retraite spécifié à l'article 32.01. La

contribution de la SOPFIM sera égale à celle du salarié, jusqu'à un maximum de trois pour cent (3 %) du salaire régulier gagné par celui-ci.

Les salariés ayant déjà droit à une contribution salariale pour leur régime de retraite verront cette contribution réduite du montant équivalent à celui attribué par l'employeur au paragraphe précédent.

ARTICLE 33 RÉMUNÉRATION

- 33.01 Le salaire visé au présent article s'entend du salaire régulier d'un salarié à l'exclusion de toute prime, allocation et rémunération additionnelle.
- 33.02 Les salariés sont rémunérés suivant les taux et échelles de salaire prévus à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- 33.03 Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi du personnel administratif et de bureau régi par la présente convention collective pour lequel l'accessibilité pourrait constituer une promotion, reçoit pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée minimale d'une (1) journée ouvrable.

Révision des salaires

- 33.04 Les salariés à l'emploi bénéficient des dispositions prévues à l'article 33 au chapitre de la révision des salaires :
- pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, les taux et échelles de salaire en vigueur au 31 décembre 2020 sont majorés d'un pourcentage égal à 2,75 %;
 - pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, les taux et échelles de salaire en vigueur au 31 décembre 2021 sont majorés d'un pourcentage égal à 3 %;
 - pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, les taux et échelles de salaire en vigueur au 31 décembre 2022 sont majorés d'un pourcentage égal à 3 %.

ARTICLE 34 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

34.01 Tout travail requis d'un salarié régulier ou saisonnier par l'employeur est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier du salarié lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire; ou
- à l'occasion d'un jour férié sous réserve de l'article 27.

Pour le salarié occasionnel de la catégorie du personnel ouvrier

- en plus de sept heures trois quarts ($7\frac{3}{4}$) de travail dans une journée ou de trente-huit heures trois quarts ($38\frac{3}{4}$) de travail dans une semaine, ou en plus de cinq (5) jours de travail dans une semaine; ou
- en dehors des heures prévues à son horaire régulier à l'occasion d'un jour férié, sous réserve de l'article 27.

34.02 Lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire, 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 ($\frac{1}{2}$) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en temps supplémentaire.

Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure ($\frac{1}{2}$), interrompre son travail en temps supplémentaire, 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 ($\frac{1}{2}$) est rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable et le salarié a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût du repas.

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

Déjeuner :	6 h à 7 h
Dîner :	12 h à 13 h
Souper :	18 h à 19 h
Repas de nuit :	24 h à 1 h

- 34.03 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.

34.04 Le travail en temps supplémentaire dans un secteur d'activité est confié en priorité aux salariés appartenant à la classe d'emploi 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.

34.05 Un salarié a droit de recevoir en paiement du temps supplémentaire effectué un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire qui peut être utilisé en journées ou demi-journées 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 1^{er} septembre au 31 décembre qui n'ont pas été pris doivent, à la demande du salarié, être reportés à l'année financière suivante.

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 35 VERSEMENT DES GAINS

35.01 La paie des salariés leur est versée par virement bancaire 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.

35.02 Les informations accompagnant le relevé de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

- 35.03 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 35.01 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 35.01 pour un motif hors de son contrôle.
- 35.04 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 35.03.
- 35.05 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.
- 35.06 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.
- 35.07 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 fixé par règlement adopté 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 35.01 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 35.05 et 35.06 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus auxdits paragraphes.
- 35.08 Le salaire annuel d'un salarié régulier s'obtient en multipliant son taux horaire par 1 826.3 pour le personnel administratif et de bureau et par 2 022 pour le personnel ouvrier.
- 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.
- 35.09 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.

35.10 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 dollars (5,00\$) par cent dollars (100,00\$) de dette initiale sans excéder 30 % du salaire brut.

Dans le cas des montants versés en trop en raison des retards à réduire le salaire en application du régime d'assurance-salaire et sous réserve des dispositions qui précèdent, la retenue est effectuée automatiquement au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

ARTICLE 36 FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

36.01 Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer sur autorisation de l'employeur, ses frais de déplacement et de séjour lui sont remboursés selon les modalités déterminées par la politique de remboursement de frais en vigueur en date de la signature de la convention collective.

36.02 L'employeur peut en tout temps modifier la politique de remboursement sous réserve que la modification n'ait pas pour effet de réduire les indemnités versées au salarié.

ARTICLE 37 RAPPEL DES SALARIÉS OCCASIONNELS

37.01 Les listes de rappel des salariés occasionnels autres que ceux de la direction des opérations sont établies par classe d'emploi et par secteur, tel que décrit à l'annexe E. Elles doivent indiquer le rang et le service de chaque salarié.

Lorsque l'employeur modifie ses secteurs de travail, il doit s'entendre avec le syndicat sur les modifications à y apporter. De plus, si les modifications apportées aux secteurs font en sorte que des emplois visés par les listes de rappel distinctes, en raison de l'ancienne délimitation de secteur, se retrouvent dans un même secteur, le nom des salariés bénéficiant d'un droit de rappel est placé sur une même liste de rappel en fonction de l'ancienneté accumulée en vertu du droit de rappel de chacun.

Les listes de rappel des salariés occasionnels de la direction des opérations sont établies comme suit :

- pour les postes d'agent de bureau, les ouvriers aux opérations, les surveillants aériens et les postes de techniciens, par classe d'emploi et sur une seule liste désignée comme « secteur provincial ».
- pour les autres salariés, par classe d'emploi et par base. La liste des bases d'opérations actives est remise au syndicat annuellement.

Les listes doivent indiquer le rang et le service de chaque salarié.

Les salariés inscrits sur les listes de rappel « secteur provincial » qui résident à plus de 100 km du siège social bénéficient des indemnités prévues à la lettre d'entente numéro 5.

- 37.02 Un salarié occasionnel acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des salariés occasionnels lorsque les trois conditions suivantes sont remplies :
- a) il y a un besoin dans le secteur ou sur une base pour l'embauche de salariés occasionnels;
 - b) le salarié occasionnel a travaillé pendant une période de quarante-cinq (45) jours de travail par année dans un même emploi au cours de deux (2) années financières, dans un intervalle de trente-six (36) mois;
 - c) le salarié occasionnel a fait l'objet d'une évaluation positive dont copie est remise au salarié avant la fin de sa période d'emploi selon les normes prévues à l'article 14. Le contenu d'une évaluation ne peut faire l'objet d'un grief.
- 37.03 Aux fins des présentes, moins de quatre (4) heures de travail équivaut à une demi-journée (½) de travail et quatre (4) heures et plus équivaut à une journée complète de travail.
- 37.04 Seul un salarié qui remplit les conditions prévues à l'article 37.02 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.
- 37.05 Lorsque l'employeur procède à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci doivent être établies conformément aux dispositions de l'article 37.01; elles doivent indiquer le rang.
- 37.06 Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé d'après la durée du service qu'il a accumulée 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'ordre alphabétique prévaut.

- 37.07 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au présent article; il transmet au syndicat les listes révisées et en fait parvenir une copie à chaque travailleur le 1^{er} mars de chaque année. De plus, l'employeur l'affiche au siège social.
- 37.08 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 règlement des griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.
- 37.09 Tout travail est confié en priorité aux salariés occasionnels disponibles dans le secteur ou à la base concernée et suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, en autant que ces salariés soient 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.
- 37.10 Le rappel au travail doit se faire par secteur ou par base, par classe d'emploi et par ancienneté. Lorsque l'employeur prévoit ne pas rappeler les salariés sur les listes sectorielles, il verra à leur transmettre un avis de non-rappel.
- 37.11 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 accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.
- 37.12 Lorsque l'employeur doit procéder au remplacement d'un salarié occasionnel temporairement absent, il épuise la liste de rappel de la classe d'emploi pour le secteur ou la base.
- 37.13 L'employeur doit donner au salarié un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied lorsque :
- a) le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de son engagement, si celui-ci est d'une durée déterminée; ou
 - b) la durée de son engagement n'était pas déterminée.

La durée du préavis sera conforme à la Loi sur les normes du travail.

37.14 Lorsque l'employeur décide d'afficher un emploi régulier, tous les salariés peuvent soumettre leur candidature. Si un salarié occasionnel obtient un emploi régulier auprès de l'employeur et qu'il fait l'objet d'une mise à pied pour manque de travail, il est réintégré au même rang qu'il détenait sur la liste de rappel où son nom apparaissait avant sa nomination.

37.15 Malgré les dispositions du présent article, lorsque l'employeur doit combler un poste occasionnel, entre le 15 septembre et le 31 mars, dont la durée n'excède pas trois (3) semaines consécutives, il peut déroger aux listes de rappel. Un salarié qui refuse un rappel ne sera pas pénalisé.

Pour les travaux effectués au siège social par les ouvriers aux opérations, la durée de la dérogation est fixée à 5 semaines, dans les cas de formation et les travaux nécessitant une carte de compétence.

ARTICLE 38 RAPPEL DES SALARIÉS SAISONNIERS

38.01 Liste provinciale

L'employeur établit des listes de rappel provinciales et les salariés saisonniers apparaissant sur ces listes ont comme port d'attache le siège social de la Société. Les salariés sur les listes de rappel provinciales assument leurs frais de déplacement et de séjour lorsqu'ils sont à leur port d'attache à l'exception des périodes prévues à la lettre d'entente numéro 5 où une indemnité leur est versée.

Les listes de rappel provinciales en date de la signature de la convention collective sont présentées en annexe F.

Dans le cadre de leur travail, les salariés inscrits sur les listes provinciales peuvent être affectés sur tous les secteurs de l'employeur selon les besoins dans ceux-ci. Toutefois, les salariés sur ces listes de rappel n'ont pas droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour lorsqu'ils sont affectés à un emploi qui se situe dans le secteur où est située leur résidence et que cette résidence est située à moins de cinquante (50) kilomètres du local à partir duquel l'employeur opère ses activités. Cependant, les frais de repas du midi leur sont remboursés selon les modalités déterminées par la politique de remboursement de frais en vigueur à la SOPFIM.

Les salariés des listes de rappel provinciales sont rappelés au travail avant les salariés saisonniers des listes de rappel sectorielles.

38.02 Les listes de rappel sectorielles des salariés saisonniers sont établies par classe d'emploi et par secteur de travail.

Le plan des secteurs figure en annexe E. Le rang de chaque salarié dans la liste de rappel est déterminé d'après la durée du service qu'il a accumulée au service de l'employeur dans un secteur. Si, sur une même liste, plusieurs salariés ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

Lorsque l'employeur modifie ses secteurs de travail, il doit s'entendre avec le syndicat. De plus, si les modifications apportées aux secteurs font en sorte que des emplois visés par des listes de rappel distinctes, en raison de l'ancienne délimitation de secteur, se retrouvent dans un même secteur, le nom des salariés bénéficiant d'un droit de rappel est placé sur une même liste de rappel en fonction de l'ancienneté accumulée en vertu du droit de rappel de chacun.

- 38.03 Un salarié saisonnier qui bénéficie d'un droit de rappel sur une liste sectorielle, est rappelé en fonction des besoins de l'employeur dans son secteur.
- 38.04 Aux fins des présentes, moins de quatre (4) heures de travail équivaut à une demi-journée de travail et quatre (4) heures et plus équivaut à une journée complète de travail.
- 38.05 L'employeur maintient à jour les listes de rappel provinciales et sectorielles des saisonniers et en transmet une copie au syndicat et à chaque travailleur, le 1^{er} mars de chaque année. De plus, l'employeur l'affiche au siège social.

La révision des listes provinciales est annuelle et le choix des travailleurs à ajouter sur ces listes se fait en fonction de leur compétence et des besoins de l'employeur de la manière prévue à l'article 17.

Les critères d'admission à la liste provinciale sont les suivants :

Pour les techniciens en foresterie :

- Détenir un DEC en foresterie ou l'expérience jugée pertinente dans le domaine;
- Avoir déjà été responsable de secteur pour la SOPFIM;

Pour les ouvriers :

- 3 saisons d'expérience sur le terrain pour la SOPFIM;

- 38.06 Un salarié peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom ou son rang sur une liste et la durée de service depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de grief, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste.
- 38.07 Tout travail saisonnier est confié en priorité aux salariés saisonniers suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel du secteur, en autant que ces salariés soient qualifiés pour exécuter le travail à accomplir. L'employeur doit transmettre, par courriel, un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un salarié doit se rapporter. Si l'employeur n'a pas reçu de réponse, ce dernier va procéder par courrier recommandé.

En aucun temps, un employé occasionnel ne peut être rappelé au détriment d'un employé saisonnier, compte tenu du rappel possible des employés occasionnels du secteur provincial, tel que prévu à l'article 37, sauf si l'employé saisonnier en question refuse le rappel proposé.

Lorsque l'employeur prévoit ne pas rappeler les salariés sur les listes provinciales et sectorielles, il verra à leur transmettre un avis de non-rappel, au plus tard le 1^{er} avril.

38.08 Le salarié doit indiquer par écrit à l'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.

38.09 L'employeur doit donner aux salariés saisonniers un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied lorsque :

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

La durée du préavis sera conforme à la Loi sur les normes du travail.

38.10 Lorsque l'employeur décide d'afficher un emploi régulier, tous les salariés peuvent soumettre leur candidature. Si un salarié saisonnier obtient un emploi régulier auprès de l'employeur et qu'il fait l'objet d'une mise à pied pour manque de travail, il est réintégré au même rang qu'il détenait sur la liste de rappel où son nom apparaissait avant sa nomination.

38.11 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un salarié saisonnier sur une autre liste de rappel de salariés saisonniers que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'il possède les qualifications 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 ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

38.12 Malgré les dispositions du présent article, lorsque l'employeur doit combler un poste saisonnier, entre le 15 novembre et le 15 avril, dont la durée n'excède pas trois (3) semaines consécutives, il peut déroger aux listes de rappel. Un salarié qui refuse un rappel ne sera pas pénalisé;

38.13 Lors de rappels au travail, l'employeur procédera par ordre du rang selon le service sur la liste applicable en respectant la séquence suivante:

- Saisonnier sur liste de rappel provinciale

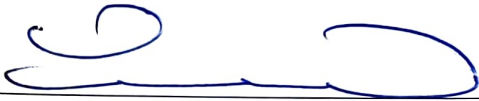
- Saisonnier sur liste de rappel sectorielle
- Occasionnel sur liste de rappel sectorielle
- Recrutement dans le secteur d'étudiant et/ou occasionnel
- Les listes sectorielles avoisinantes

ARTICLE 39 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

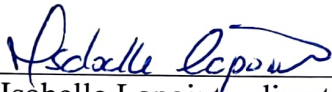
- 39.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 31 décembre 2023.
- 39.02 Toute mécontente ou tout grief né avant la signature de la présente convention collective doit être considéré comme un grief et réglé en la manière prévue à la convention collective qui a donné lieu au grief.
- 39.03 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 39.04 Les dispositions des articles suivants ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 pour les fins d'application des sommes dues aux salariés, conformément à ces dispositions :
- Article 33 Rémunération
- Annexe B Échelle de salaire
- 39.05 Les sommes, en ajustement de salaire, allocation et prime, résultant de l'application de l'article 39.04, sont versées au plus tard dans les quatre-vingt-dix jours suivant la signature de la présente convention collective.
- Les sommes prévues au premier alinéa sont établies en tenant compte de la période durant laquelle un salarié a eu droit à son salaire, à compter du 1^{er} janvier 2021.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES DÛMENT MANDATÉES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, ce 10^e jour
du mois de JUIN 2022.

Pour la Société de protection des forêts
contre les insectes et maladies



Eric T. Lacroix, directeur général



Isabelle Lapointe, directrice des ressources
humaines et des communications

Pour le Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec Inc.



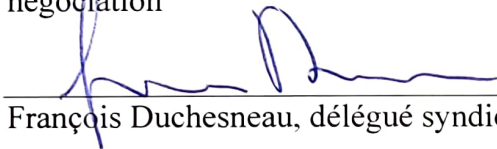
Christian Daigle, président général



Martine Duchesne, secrétaire générale



Maxime Turcotte-Richard, conseiller à la
négociation



François Duchesneau, délégué syndical

ANNEXE A

PLAN DE CLASSIFICATION

Agent(e) de bureau

Agent(e) de secrétariat

Auxiliaire de laboratoire

Journalier ou journalière

Ouvrier/ouvrière foresterie

Ouvrier/ouvrière opérations

Surveillant aérien

Technicien(ne)

- Laboratoire
- Informatique
- Environnement
- Géomatique
- Foresterie
- Microbiologie
- Opérations
- Entretien des équipements

ANNEXE B

SOPFIM

ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : AGENT OU AGENTE DE BUREAU

Échelon SALAIRE ANNUEL / TAUX HORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020 2 %		1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %		1 ^{er} JANV. 2022 3 %		1 ^{er} JANV. 2023 3 %	
1	36216	19,83	37220	20,38	38334	20,99	39485	21,62
2	37457	20,51	38480	21,07	39631	21,70	40818	22,35
3	38754	21,22	39813	21,80	41000	22,45	42224	23,12
4	40087	21,95	41183	22,55	42425	23,23	43703	23,93
5	41512	22,73	42662	23,36	43941	24,06	45256	24,78
6	42882	23,48	44069	24,13	45384	24,85	46753	25,60
7	44361	24,29	45584	24,96	46954	25,71	48360	26,48

SOPFIM
ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : AGENT OU AGENTE DE SECRÉTARIAT

Échelon SALAIRE ANNUEL / TAUX HORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020 2 %		1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %		1 ^{er} JANV. 2022 3 %		1 ^{er} JANV. 2023 3 %	
1	36216	19,83	37220	20,38	38334	20,99	39485	21,62
2	37293	20,42	38316	20,98	39466	21,61	40653	22,26
3	38352	21,00	39412	21,58	40599	22,23	41822	22,90
4	39612	21,69	40708	22,29	41932	22,96	43192	23,65
5	40726	22,30	41841	22,91	43101	23,60	44397	24,31
6	41895	22,94	43046	23,57	44343	24,28	45676	25,01
7	43667	23,91	44872	24,57	46224	25,31	47612	26,07
8	44964	24,62	46205	25,30	47593	26,06	49018	26,84
9	46351	25,38	47630	26,08	49054	26,86	50534	27,67

SOPFIM
ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : AUXILIAIRE DE LABORATOIRE

Echelon SALAIRE ANNUEL / TAUXHORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020 2 %		1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %		1 ^{er} JANV. 2022 3 %		1 ^{er} JANV. 2023 3 %	
1	36216	19,83	37220	20,38	38334	20,99	39485	21,62
2	37092	20,31	38115	20,87	39265	21,50	40453	22,15
3	37951	20,78	38992	21,35	40160	21,99	41366	22,65

SOPFIM
ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : JOURNALIER OU JOURNALIERE

Échelon TAUX HORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020 2 %	1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %	1 ^{er} JANV. 2022 3 %	1 ^{er} JANV. 2023 3 %
Apprentissage	18,71	19,22	19,80	20,39
	20,80	21,37	22,01	22,67

SOPFIM
ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : OUVRIER OU OUVRIÈRE FORESTERIE

Échelon TAUX HORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020	1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %	1 ^{er} JANV. 2022 3 %	1 ^{er} JANV. 2023 3 %
Apprentissage	19,29	19,82	20,41	21,02
1	21,43	22,02	22,68	23,36
2				24,53

En 2023, ajout d'un échelon équivalent à 5% de plus que l'échelon 1.

SOPFIM
ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : OUVRIER OU OUVRIÈRE OPÉRATIONS

Échelon TAUX HORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020 2 %	1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %	1 ^{er} JANV. 2022 3 %	1 ^{er} JANV. 2023 3 %
Apprentissage	23,80	24,45	25,18	25,94
	26,42	27,15	27,96	28,80

SOPFIM
ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : SURVEILLANT AÉRIEN OU SURVEILLANTE AÉRIENNE

Échelon TAUX HORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020 2 %	1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %	1 ^{er} JANV. 2022 3 %	1 ^{er} JANV. 2023 3 %	
	26,61	27,34	28,16	29,00	
Apprentissage	29,43	30,24	31,15	32,08	

SOPFIM
ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : TECHNICIEN OU TECHNICIENNE

Échelon SALAIRE ANNUEL / TAUXHORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020 2 %		1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %		1 ^{er} JANV. 2022 3 %		1 ^{er} JANV. 2023 3 %	
1	42297	23,16	43466	23,80	44763	24,51	46114	25,25
2	43667	23,91	44872	24,57	46224	25,31	47612	26,07
3	44964	24,62	46205	25,30	47593	26,06	49018	26,84
4	46351	25,38	47630	26,08	49054	26,86	50534	27,67
5	47849	26,20	49164	26,92	50643	27,73	52159	28,56
6	49292	26,99	50643	27,73	52159	28,56	53730	29,42
7	50789	27,81	52177	28,57	53748	29,43	55355	30,31
8	52397	28,69	53839	29,48	55446	30,36	57108	31,27
9	54040	29,59	55520	30,40	57181	31,31	58898	32,25
10	55739	30,52	57273	31,36	58989	32,30	60761	33,27
11	57437	31,45	59008	32,31	60779	33,28	62606	34,28
12	59227	32,43	60852	33,32	62679	34,32	64560	35,35

SOPFIM
ÉCHELLE DE SALAIRE

POSTE : TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN MICROBIOLOGIE

Echelon SALAIRE ANNUEL / TAUXHORAIRE

	1 ^{er} JANV. 2020 2 %		1 ^{er} JANV. 2021 2,75 %		1 ^{er} JANV. 2022 3 %		1 ^{er} JANV. 2023 3 %	
1	42808	23,44	43977	24,08	45292	24,80	46644	25,54
2	44196	24,20	45420	24,87	46790	25,62	48196	26,39
3	45511	24,92	46772	25,61	48178	26,38	49621	27,17
4	46918	25,69	48214	26,40	49657	27,19	51155	28,01
5	48433	26,52	49767	27,25	51264	28,07	52798	28,91
6	49931	27,34	51301	28,09	52835	28,93	54424	29,80
7	51447	28,17	52853	28,94	54442	29,81	56067	30,70
8	53109	29,08	54570	29,88	56214	30,78	57894	31,70
9	54752	29,98	56250	30,80	57930	31,72	59665	32,67
10	56451	30,91	58003	31,76	59738	32,71	61528	33,69
11	58186	31,86	59793	32,74	61583	33,72	63427	37,73
12	59957	32,83	61601	33,73	63446	34,74	65345	35,78

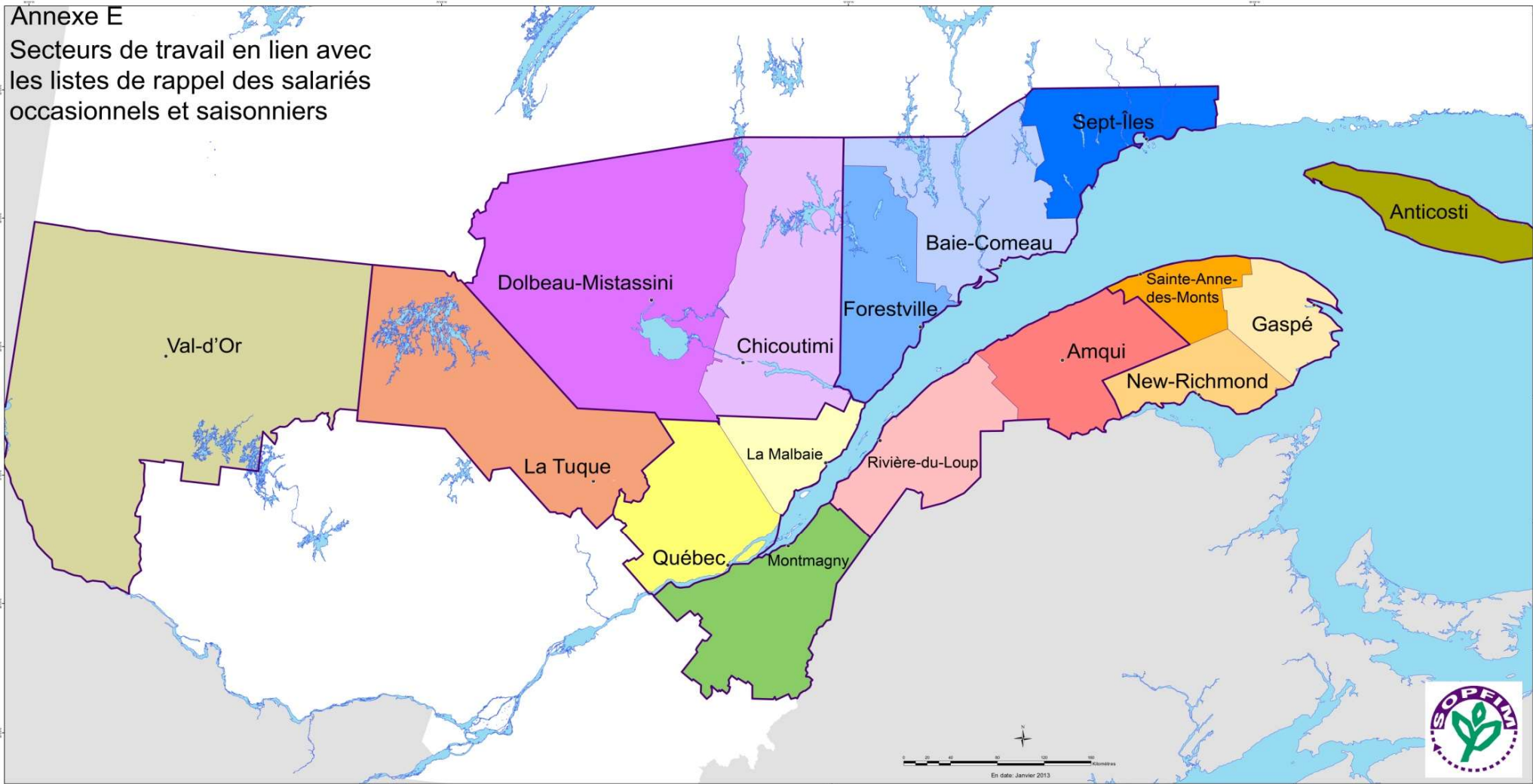
ANNEXE C

ACCUMULATION DE VACANCES

NOMBRE DE JOURS OÙ LE SALARIÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 ^{er} AVRIL AU 31 MARS						
Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	1 an et moins de 16 ans (20)	16 ans (21)	17 ans (22)	18ans (23)	19 ans (24)	20 ans et plus (25)
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 E

SECTEURS DE TRAVAIL EN LIEN AVEC LES LISTES DE RAPPEL DES SALARIÉS OCCASIONNELS ET SAISONNIERS



ANNEXE F

LISTES DE RAPPEL PROVINCIALES : SALAIRIÉS SAISONNIERS

Corps d'emploi : Technicien(ne) en foresterie

Nom	Prénom	Service au 28-02-2021	Rang
LeBlanc	Hugues	28 Années 58 Jours	1
Perreault	André	23 Année 66 Jours	2
Cyr	Hervé	14 Année 50,5 Jours	3

Corps d'emploi : Technicienne aux opérations

Nom	Prénom	Service au 28-02-2021	Rang
Maltais	Marlayne	1 Années 80 Jours	1

Corps d'emploi : Ouvrier/ouvrière opérations

Nom	Prénom	Service au 28-02-2021	Rang
Bouchard	Michel	18 Années 1,7 Jours	1
Minville	Daniel	1 Années 233,5 Jours	2

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

RELATIVE AUX SALARIÉS OCCASIONNELS ET SAISONNIERS AFFECTÉS À DES TRAVAUX DE TERRAIN PENDANT LA PÉRIODE S'ÉTENDANT DU 15 AVRIL AU 15 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

Les parties conviennent qu'entre le 15 avril et le 15 novembre de chaque année, pour les périodes de combat sur le terrain, la semaine de travail, la journée de travail et le temps supplémentaire sont définis comme suit pour ces salariés lorsqu'ils sont affectés à des travaux sur le terrain. Les articles suivants ne s'appliquent pas : 23.01, 23.04 à 23.07, 34.01 et 34.02.

De plus, l'affectation des salariés sur un horaire de travail est effectuée en accordant la priorité aux salariés en tenant compte de leur rang sur la liste de rappel visée le cas échéant et en s'assurant une répartition équitable des heures à l'horaire les fins de semaine.

1) Pour le Service de la foresterie, le Service des relevés, le Service de l'environnement et le Service de microbiologie :

- 1.1 La semaine de travail des salariés est répartie selon les besoins du service.
- 1.2 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine. Des semaines de travail peuvent également être réparties sur un horaire de neuf (9) jours consécutifs ou de dix (10) jours de travail consécutifs, sur une période de quatorze (14) jours de calendrier.
- 1.3 Toute heure de travail en excédant de quarante (40) heures par semaine ou un jour férié est payée au taux de temps supplémentaire. Toutefois, pour les salariés qui travaillent selon les horaires 9/5 et 10/4, l'excédent de quatre-vingts (80) heures ou un jour férié est payé au taux de temps supplémentaire.
- 1.4 Lorsque l'employeur modifie l'horaire de travail d'un salarié il doit l'aviser quarante-huit (48) heures avant le changement.

2) Pour les opérations de pulvérisation aérienne :

- 2.1 Dans le cadre d'un programme de pulvérisation aérienne, tant opérationnel qu'expérimental, pour les salariés étant affectés aux opérations sur le terrain :
 - 2.1.1 La journée de travail est d'une durée moyenne de dix (10) heures du lundi au vendredi. Pour le travail exécuté le samedi ou le dimanche, il est payé en temps supplémentaire avec un minimum de six (6) heures.

- 2.1.2 Tout travail en excédant de cinquante (50) heures du lundi au vendredi est payé au taux de temps supplémentaire.
 - 2.1.3 Cet horaire de travail s'applique à compter de la journée où le salarié quitte son précédent lieu d'occupation pour se diriger vers les lieux du programme de pulvérisation.
- 2.2 Dans toutes les autres circonstances, pour les salariés étant affectés à des travaux de terrain, l'article 1 de la présente entente s'applique.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

RELATIVE AU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Article 1 - PRÉAMBULE

À l'initiative de la Société de protection des forêts contre les insectes et maladies (SOPFIM) et en vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Dans ce sens, et même si le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail et le Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail ne sont pas en vigueur pour ces secteurs d'activités, les parties conviennent d'instaurer un comité de santé et de sécurité.

Article 2 - COMPOSITION DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Le nombre de membres est fixé à trois (3) travailleurs et trois (3) représentants de l'employeur, à moins que les parties en conviennent autrement. Pour discuter d'un dossier particulier, chacune des parties peut s'adjoindre une personne ressource. Cependant, elle doit en aviser l'autre partie au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre du comité.

Article 3 - FONCTIONS DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Le comité de santé et de sécurité assume les fonctions suivantes :

1. Établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
2. Choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
3. Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et faire des recommandations à l'employeur;
4. Participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la LSST;

5. Tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
6. Transmettre à la CNESST les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
7. Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la CNESST;
8. Recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
9. Recevoir et étudier les rapports d'inspections effectués dans l'établissement;
10. Recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la CNESST;
11. Accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

Article 4 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les frais de déplacement occasionnés, s'il y a lieu, lors de participation aux sessions de formation et d'information sont remboursés conformément à l'article 36 de la convention collective.

Article 5 - RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

Les membres du comité de santé et de sécurité s'entendent sur les règles de fonctionnement de régie interne et les modalités suivantes : fréquence et organisation des rencontres, compte rendu des rencontres, présentation du rapport annuel, s'il y a lieu, etc.

Article 6 - DÉSACCORD AU SEIN DU COMITÉ

En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations aux représentants de l'employeur de l'établissement qui sont tenus d'y répondre par écrit dans les vingt et un (21) jours, en expliquant les points de désaccord.

Si le désaccord persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties aux coordonnateurs en santé et sécurité concernés.

Article 7 - REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

L'association accréditée désigne un ou des membres représentant les travailleurs au sein du comité pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.

Les fonctions du représentant à la prévention sont les suivantes :

1. Faire l'inspection des lieux de travail;
2. Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
3. Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
4. Faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, ou à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
5. Assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi et les règlements;
6. Accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
7. Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
8. Porter plainte à la CNESST;
9. Participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Article 8 - TEMPS ALLOUÉ AU REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

Les représentants à la prévention sont réputés être au travail lorsqu'ils exercent les fonctions qui leur sont dévolues, et ce, en autant qu'elles sont exercées à l'intérieur de la période prévue à leur contrat de travail. La période au cours de laquelle sont exercées de telles fonctions est déterminée en fonction des nécessités du Service.

Après avoir préalablement avisé son supérieur immédiat, le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer ses fonctions.

Article 9- RECOURS

Le salarié visé par la présente entente peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre les mesures appropriées si le salarié a exercé une des fonctions mentionnées aux articles 4 et 9 de la présente entente de façon abusive, ou pour une cause suffisante dont la preuve lui incombe.

Article 10 - DURÉE DE L'ENTENTE

La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

RELATIVE À LA PÉRIODE DES FÊTES

Les parties conviennent qu'à compter de la signature de la convention collective, les salariés réguliers pourront cumuler annuellement, un maximum de quatorze (14) heures de temps reporté. Ces heures accumulées à taux simple porteront le nom de banque des fêtes. Celle-ci devra être utilisée pendant la période des fêtes, entre la veille de Noël et le 4 janvier.

La présente lettre d'entente s'applique, sauf pour un salarié qui bénéficie de l'horaire variable.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

RELATIVE À LA SUPERVISION

1. L'ouvrier forestier appelé à superviser un apprenti, a droit à une prime de 5% pour la durée de la supervision.

2. Le technicien appelé à agir à titre de responsable de secteur, a droit à une prime de 5%.

À compter du 1^{er} janvier 2023, avec l'introduction de l'échelon 2 à l'échelle salariale de l'ouvrier forestier, le point 1 de la présente lettre d'entente est modifié comme suit :

1. L'ouvrier forestier, classé à l'échelon 1, appelé à superviser un apprenti, a droit à une prime de 5% pour la durée de la supervision.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

INDEMNITÉS POUR LES SALARIÉS INSCRITS SUR UNE LISTE PROVINCIALE OU UN SECTEUR PROVINCIAL, TRAVAILLANT AU SIÈGE SOCIAL ET DONT LE LIEU DE RÉSIDENCE EST SITUÉ A PLUS DE 100 KM

Pendant leur séjour au siège social, les salariés bénéficient de ce qui suit :

Hébergement

- La SOPFIM s'engage à loger ces salariés à l'hôtel de son choix.
- Si le salarié demeure à plus de 250 km, il est autorisé à coucher à l'hôtel identifié par l'employeur la veille du premier jour de travail de la semaine; cependant, les frais de repas pour cette journée (si applicable) sont à sa charge. Pour le salarié qui demeure à moins de 250 kilomètres et qui décide d'arriver la veille de son premier jour de travail, les frais de chambre et de repas pour cette journée sont à sa charge.
- Un mini-réfrigérateur est inclus dans toutes les chambres. Un four à micro-ondes est disponible dans l'aire commune de l'hôtel.
- Lorsque la SOPFIM le juge requis, la réservation des chambres est faite sur une base mensuelle. Dans ces circonstances, même si le salarié retourne chez lui les fins de semaine, la chambre lui demeure attribuée les fins de semaine. Dans toutes les autres circonstances, le salarié doit libérer sa chambre le dernier matin de chacun de ses séjours à Québec. Le salarié pourrait être appelé à libérer sa chambre dès qu'un supérieur le lui demande.
- Pour les salariés demeurant à plus de 400 km, la SOPFIM s'engage à les loger à l'hôtel pendant toute la durée de leur séjour au siège social. La nuitée du dernier jour de travail est assumée par la SOPFIM seulement si le salarié termine de travailler après 15 heures.

Responsabilités du salarié :

- Le salarié a l'obligation de faire le « check out » le dernier matin de chacun de ses séjours à Québec;
- Le salarié a la responsabilité d'aviser son supérieur dès que possible lorsqu'il prévoit ne pas utiliser la chambre d'hôtel réservée à son nom;
- La SOPFIM ne remboursera pas les frais pour dommages causés dans l'hôtel (bris quelconque, fumer dans une chambre non-fumeur ou autre);
- La SOPFIM ne remboursera pas les frais chargés à la chambre (frais téléphoniques, repas ou autres).

Frais de repas :

- Le déjeuner est inclus à l'hôtel (donc pas de remboursement possible);

- Le repas du midi est à la charge du salarié;
- Une indemnité quotidienne de 21,55 \$ est allouée pour le repas du soir, plus une indemnité de repas supplémentaire de 5,85 \$ par jour (total de 27,40 \$ par jour), du lundi au jeudi. Si le salarié habite à plus de 250 km, alors une allocation de 21,55 \$ lui sera versée pour le repas du vendredi soir;
- Si le salarié demeure à l'hôtel les fins de semaine, les frais de repas sont à sa charge;
- Aucuns frais de repas ne sont alloués pendant la période de déplacement du salarié entre son lieu de résidence et le siège social.

Allocation de déplacement :

Si le salarié demeure au Québec et à plus de 200 km du siège social, la SOPFIM remboursera l'équivalent d'un aller-retour par bloc d'emploi depuis le domicile jusqu'au siège social. Un bloc d'emploi est défini comme une séquence sans interruption de travail, une interruption de deux semaines de travail ou moins n'est pas considérée comme un arrêt de la séquence de travail. Le remboursement sera effectué en fonction du nombre de kilomètres parcourus (trajet le plus court), selon le taux en vigueur à la politique des frais de déplacement. Pour bénéficier de cette allocation, le salarié doit utiliser son véhicule personnel et doit fournir un reçu d'essence détaillé démontrant qu'il a effectué le trajet. Pour les salariés hors Québec une entente particulière devra être convenue entre le salarié et la SOPFIM.

Le calcul des kilomètres remboursés sera effectué en utilisant la route la plus directe entre les points de déplacement.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6
***RELATIVE AU COMITÉ AD HOC POUR LA RÉVISION DU PLAN DE
CLASSIFICATION***

Les parties conviennent de mettre en place un comité Ad Hoc pour réviser les descriptions de tâches pour les emplois prévus au plan de classification.

Le comité est composé de deux (2) représentants désignés par l'employeur et deux (2) représentants désignés par le syndicat.

Les parties conviennent que les travaux préliminaires, dans la mesure du possible, seront effectués en comité restreint (1 pour 1).

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

RELATIVE À L'HORAIRE VARIABLE

Les parties conviennent que l'employeur introduise un programme d'horaire variable. Cet horaire variable peut être mis en place ou retiré selon les besoins des opérations de l'employeur. Le salarié qui bénéficie de l'horaire variable est régi par le programme prévu à la présente lettre d'entente en annexe.

Il est entendu que le salarié ne peut perdre de droit, tel qu'il y est prévu à la convention collective, en raison de son choix de bénéficier de la présente lettre d'entente.

HORAIRE DE TRAVAIL – INTRODUCTION HORAIRE VARIABLE

AVRIL 2022

TABLE DES MATIÈRES

1–	PRINCIPES GÉNÉRAUX	2	
2–	CHAMP D'APPLICATION	2	
3–	HORAIRE DE TRAVAIL	2	
4–	MODALITÉS D'APPLICATION	2	
	4.1	Heures officielles	2
	4.2	Amplitude quotidienne	3
	4.3	Plages fixes	3
	4.4	Plages mobiles	3
	4.5	Horaire variable	3
	4.6	Période de dîner et pause-café	4
	4.7	Enregistrement du temps	4
	4.8	Heures supplémentaires	4
	4.9	Fermeture des bureaux	4
	4.10	Absences durant une période comprenant une plage fixe	4
5–	MODALITÉS PARTICULIÈRES	4	

1- PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les présentes règles visent à définir l'horaire de travail en vigueur à la SOPFIM.

Les exigences reliées au travail doivent être considérées prioritairement dans la fixation de l'horaire. Il revient donc au gestionnaire de fixer, lorsque requis, les modalités susceptibles de favoriser ce principe, par exemple : heure du début des réunions, présence d'employés nécessaires pour les besoins de son service, etc.

Le service aux membres doit être assuré pendant toute la durée des heures officielles d'ouverture des bureaux.

2- CHAMP D'APPLICATION

Ces règles s'appliquent à tous les employés de la SOPFIM syndiqués et cadres qui ont un poste au siège social situé au 1780 rue Semple à Québec. Les employés appelés à travailler à un autre endroit que le siège social sont soumis aux horaires établis par le gestionnaire du service, et ce, en fonction des besoins du service.

Lorsque l'employé s'absente de son port d'attache pour des fins professionnelles (réunions, déplacements dans le cadre du travail, formation, etc.), il est assujéti aux heures de travail officielles ou, le cas échéant, aux heures prévues par son service, pour la durée de ce travail, de ce déplacement ou de cette activité.

Les modalités prévues aux conditions de travail du personnel cadre, ainsi que celles prévues à la convention collective de travail des employés syndiqués intervenus entre le SFPQ et la SOPFIM continuent de s'appliquer et ont préséance sur les présentes règles.

3- HORAIRE DE TRAVAIL

La journée de travail régulière d'un employé cadre est de 7,5 heures et de 37,5 heures par semaine. La journée de travail des employés syndiqués est régie par la convention collective de travail intervenue entre le SFPQ et la SOPFIM.

4- MODALITÉS D'APPLICATION

4.1 Heures officielles

Les heures d'ouverture pendant lesquelles les bureaux de la SOPFIM sont ouverts en vue d'assurer le service aux membres sont :

8 h 00 à 12 h **13 h à 16 h 30**

Les heures de travail officielles sont :

Cadres **8 h 00 à 12 h** **13 h à 16 h 30**

Syndiqués (personnel administratif) **8 h 00 à 12 h** **13 h à 16 h 00**

Syndiqués (personnel ouvrier) **8 h 00 à 12 h** **13 h à 16 h 45**

4.2 *Amplitude quotidienne*

C'est la durée totale du temps à l'intérieur duquel l'employé peut effectuer ses heures de travail.

Cette amplitude est d'une durée de onze heures comprises entre : **7 h 00 et 18 h**

Occasionnellement lorsqu'approuvé par son supérieur un employé peut être autorisé à travailler à des heures qui excèdent ces limites.

4.3 *Plages fixes*

Ce sont les heures de la journée pendant lesquelles la présence de l'employé est obligatoire.

9 h 30 à 11 h 30 **14 h 00 à 15 h 30**

Lorsqu'un employé travaille sur un horaire variable (voir 4.5), il peut être autorisé à déroger à ces limites sur approbation de son supérieur.

4.4 *Plages mobiles*

Ce sont les heures pendant lesquelles la présence de l'employé est facultative et à l'intérieur desquelles l'employé choisit ses heures d'arrivée et de départ en fonction de la nécessité du service.

7 h 00 à 9 h 30 **11 h 30 à 14 h 00** **15 h 30 à 18 h**

4.5 *Horaire variable*

Bien que la journée normale de travail des employés de bureau du siège social comporte un nombre d'heures déterminé (voir tableau), les employés cadres et les employés syndiqués (35 heures semaines) ont le loisir d'organiser leur temps de travail à l'aide d'une banque de temps variable afin de cumuler des heures ou de compléter le nombre d'heures prévues à leur horaire hebdomadaire standard. Cependant, la banque de temps variable ne peut en aucun cas à la fin d'une journée excéder les limites maximales suivantes.

TYPE DE SALARIÉS	HORAIRE STANDARD		LIMITE MAXIMALE DE LA BANQUE DE TEMPS VARIABLE	
	Heure / jour	Heure / semaine	Du 1 ^{er} janvier au 31 octobre	Du 1 ^{er} novembre au 31 décembre
Salarié régulier non syndiqué	7,50	37,50	7,50	15,00
Salarié syndiqué	7,00	35,00	7,00	14,00

Le régime d'horaire variable a été instauré pour permettre aux employés de bénéficier de conditions d'aménagement des heures de travail qui facilitent la conciliation du travail et de la vie personnelle, il revient au gestionnaire de fixer, lorsque requis, les modalités susceptibles de favoriser ce principe. Comme le gestionnaire doit aussi s'assurer de la présence des employés nécessaires pour les besoins de son service, il doit s'assurer de bien communiquer ses attentes et d'imposer les limitations.

Le régime d'horaire variable peut servir occasionnellement à prendre une journée complète de congé dans les limites de ce qui est autorisé par le gestionnaire.

4.6 Période de dîner et pause-café

Une période minimale de trente (30) minutes pour le dîner est exigée pour tous les employés et celle-ci doit se situer entre 11 h 30 et 14 h 00. En aucun temps une pause-café qui n'a pas été prise par un employé peut faire en sorte de réduire la durée normale de son horaire de travail.

4.7 Enregistrement du temps

L'enregistrement des présences au travail s'effectue au moyen de la feuille de temps, sur laquelle l'employé indique ses heures d'entrée et de sortie au travail.

Le Société permet l'enregistrement du temps effectué à compter de l'arrivée de l'employé sur les lieux du travail attribué ou à l'affectation désignée.

4.8 Heures supplémentaires

L'employé est considéré comme ayant effectué des heures supplémentaires s'il est requis par le supérieur et le calcul s'effectue pour les employés syndiqués en conformité avec la convention collective de travail intervenue entre le SFPQ et la SOPFIM et, pour les cadres, en conformité avec les conditions de travail du personnel cadre.

4.9 Fermeture des bureaux

Lorsque la SOPFIM décide de la fermeture des bureaux : météo, bris, panne, etc., la comptabilisation des heures se fait de la façon suivante : la durée de la période de congé due à la fermeture du bureau est établie en fonction des heures officielles d'ouverture ou, le cas échéant, des heures prévues à l'horaire de l'employé.

4.10 Absences durant une période comprenant une plage fixe

L'employé syndiqué absent durant une période comprenant une plage fixe voit sa réserve de congés (vacances, temps compensé, etc.) diminuée d'un minimum de deux heures. À défaut d'une telle réserve, une coupure de traitement est effectuée.

Cependant, l'employé absent pour cause de maladie peut déduire de sa réserve, la durée réelle de son absence.

5- MODALITÉS PARTICULIÈRES

Le gestionnaire d'un service peut imposer des limites plus restrictives afin d'assurer une présence de personnel en tout temps pendant les heures officielles d'ouverture du bureau. Les employés appelés à travailler à un autre endroit que le siège social sont soumis aux horaires établis par le gestionnaire en fonction des besoins du service.