

# Convention collective de travail

entre

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

et

**Société de protection des forêts  
contre les insectes et maladies (SOPFIM)**

**2024-2026**



## 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 .....	17
ARTICLE 6	RÉUNIONS SYNDICALES .....	18
ARTICLE 7	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES, MIXTES ET CONNEXES .....	18
ARTICLE 8	COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT).....	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.....	24
ARTICLE 13	CLASSIFICATION ET CLASSEMENT .....	25
ARTICLE 14	ÉVALUATION .....	27
ARTICLE 15	STATUT DE RÉGULIER ET DE SAISONNIER.....	28
ARTICLE 16	SERVICE CONTINU ET SERVICE .....	28
ARTICLE 17	MOUVEMENT DE PERSONNEL .....	30
ARTICLE 18	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS .....	32
ARTICLE 19	SURPLUS DE PERSONNEL .....	32
ARTICLE 20	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	34
ARTICLE 21	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	35
ARTICLE 22	COSTUMES ET UNIFORMES.....	35
ARTICLE 23	HEURES DE TRAVAIL.....	36
ARTICLE 24	ABSENCE SANS SALAIRE .....	41

ARTICLE 25	ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	43
ARTICLE 26	VACANCES.....	44
ARTICLE 27	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	47
ARTICLE 28	CONGÉS SOCIAUX.....	49
ARTICLE 29	DROITS PARENTAUX.....	51
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.....	73
ARTICLE 34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	74
ARTICLE 35	VERSEMENT DES GAINS.....	76
ARTICLE 36	FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE.....	77
ARTICLE 37	RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES.....	78
ARTICLE 38	RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES.....	81
ARTICLE 39	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	84
ANNEXE A	PLAN DE CLASSIFICATION.....	86
ANNEXE B	ÉCHELLES DE SALAIRE.....	87
ANNEXE C	FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT.....	94
ANNEXE D	SECTEURS DE TRAVAIL EN LIEN AVEC LES LISTES DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES ET SAISONNIÈRES.....	95
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1.....		96
	RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES À DES TRAVAUX DE TERRAIN PENDANT LA PÉRIODE S'ÉTENDANT DU 15 AVRIL AU 15 NOVEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.....	96
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2.....		98
	RELATIVE AU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	98

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 .....	102
RELATIVE À LA PÉRIODE DES FÊTES .....	102
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 .....	103
RELATIVE À LA SUPERVISION .....	103
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 .....	104
INDEMNITÉS POUR LES PERSONNES SALARIÉES INSCRITES 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 .....	104
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 .....	106
RELATIVE AU COMITÉ AD HOC POUR LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION .....	106
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 .....	107
RELATIVE À L'HORAIRE VARIABLE.....	107
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 .....	111
PERSONNE SALARIÉE CONTRACTUELLE.....	111

## 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 pourvoir un poste vacant de l'employeur et dont la classe d'emploi est la même que celle du poste à combler;
- b) Personne conjointe: celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue 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 sa conjointe ou son conjoint.

Lors du décès de la personne salariée, la définition de personne conjointe ne s'applique pas si la personne salariée ou la personne qu'elle présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était mariée ou unie civilement à une autre personne.

Toutefois, aux fins des articles 28 et 29 de la convention, le terme de personne conjointe 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 parents 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 personne conjointe 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, la personne salariée mariée ou unie civilement, qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement, peut désigner à l'assureur celle-ci comme personne conjointe. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement à une autre personne si celle-ci répond à la définition de personne conjointe prévue à la présente convention collective.

- c) Personne coordonnatrice des opérations au sol : Personne classée ouvrière qui veille au bon déroulement des opérations au sol sur les bases d'opérations. 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'opérations.
- d) Assistant/Assistante au coordonnateur des opérations au sol : Personne classée ouvrière qui assiste la personne coordonnatrice des opérations au sol dans ses tâches. Cette dernière peut être appelée à remplacer le coordonnateur des opérations au sol au besoin, auquel cas, elle recevra une prime de 5 %, comme 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 personnes ouvrières et techniciennes forestières, assurer la gestion des inventaires de matériel et du local, promouvoir la SST et effectuer des suivis de conformité;
- f) Personne déléguée syndicale : Personne salariée élue par le syndicat pour voir à l'application de la convention collective;
- g) Emploi à temps complet : emploi pour lequel les services d'une personne salariée 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'une personne salariée 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 une personne salariée temporairement absente pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective;
- i) Emploi régulier : emploi pour lequel les services d'une personne salariée à temps complet ou d'un ou des personnes salariées 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'une personne salariée 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 de la personne salariée, de sa personne conjointe ou des deux, non marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée 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'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit dans une maison d'enseignement reconnue;
  - ou quel que soit son âge, si elle a été frappée d'invalidité totale alors qu'elle satisfait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeurée 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 la personne salariée est appelée au travail. Pour les personnes salariées inscrites sur la liste provinciale, le port d'attache est situé au siège social à Québec;
- o) Promotion : l'accès d'une personne salariée à une classe d'emploi comportant une échelle ou un taux de salaire supérieur de 4 %;
- p) Personne représentante syndicale : Personne désignée par le syndicat, autre qu'une personne salariée membre de l'unité d'accréditation de SOPFIM;
- o) Personne salariée : une personne salariée qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la présente convention collective;
- p) Personne salariée étudiante: une personne salariée inscrit dans une institution d'enseignement aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme;
- q) Personne salariée occasionnelle : une personne salariée qui occupe un emploi à caractère occasionnel ou embauchée pour remplacer une personne salariée temporairement absente pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective;
- r) Personne salariée régulière : une personne salariée 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) Personne salariée saisonnière : une personne salariée 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 personnes salariées travaillant sous la responsabilité d'une même personne supérieure immédiate;
- 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) Personne supérieure immédiate : la personne qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est la personne représentante de l'employeur auprès de la personne salariée;

- 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 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 toutes les personnes salariées couvertes 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 toute personne salariée visée par le certificat d'accréditation tout en lui indiquant les motifs de cette exclusion.

2.02 La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

a) **Pour la personne salariée saisonnière :**

Cette personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective uniquement en ce qui concerne les 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);
- Procédure de règlement des griefs et des mécontentes (article 10);

- Procédure d'arbitrage (article 11);
- 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 (articles 16.03, 16.07 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 personnes salariées saisonnières (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 personnes salariées occasionnelles et saisonnières

ANNEXE F Listes de rappel provinciales : personnes salariées saisonnières

Lettre d'entente numéro 1 Lettre d'entente relative aux personnes salariées occasionnelles et saisonnières affectées 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 personnes salariées inscrites 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

La personne salariée a également droit à la procédure de grief et d'arbitrage si elle se croit lésée à l'égard des droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions.

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la période où la personne salariée travaille effectivement.

**b) Pour la personne salariée occasionnelle :**

La personne salariée occasionnelle bénéficie des avantages de la présente convention collective 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 régulier et 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 personnes salariées occasionnelles (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 personnes salariées occasionnelles et saisonnières

Lettre d'entente numéro 1 Lettre d'entente relative aux personnes salariées occasionnelles et saisonnières affectées 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 personnes salariées inscrites 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

La personne salariée a également droit à la procédure de grief et d'arbitrage si elle se croit lésée à l'égard des droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions.

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la période où la personne salariée 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 personnes salariées visées et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si une personne salariée se croit lésée par de telles modifications, elle peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

3.03

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

Le procureur désigné par l'employeur est choisi après consultation avec la personne salariée visée par le présent paragraphe, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

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

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

3.04

Malgré la notion de faute lourde prévue au paragraphe précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par une personne salariée 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 une personne salariée l'assistance judiciaire prévue au paragraphe précédent pour le motif qu'il y a « faute lourde », le supérieur hiérarchique en informe par écrit la personne salariée dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

La personne salariée peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision 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 la personne salariée 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 toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne salariée pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

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

Lorsque l'employeur reçoit une plainte de harcèlement psychologique d'une personne salariée, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre la personne plaignante. Cette dernière, si elle le désire, peut se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale libérée, à cette fin, sans perte de traitement ou d'une personne représentante syndicale.

Toutefois, lorsque la personne présumée harceleur est également une personne salariée de la même unité syndicale, les parties forment un comité ad hoc composé d'une personne représentante désignée par l'employeur et d'une désignée 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.

La personne salariée 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 de la personne plaignante les documents ayant trait au grief.

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

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

- 3.08 La personne salariée 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 personne salariée 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<sup>e</sup>) 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 de la personne salariée, tout changement dans le montant à déduire du salaire de celle-ci prend effet à compter de la date de prise d'effet du changement de salaire.
- 4.04 La personne salariée 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. Toute nouvelle personne salariée embauchée 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 une personne salariée 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 une personne salariée de démissionner du syndicat pendant les périodes prévues à l'article 22 du Code du travail pourvu 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 à la personne salariée qui le complète et le signe au moment de son embauche. Sur réception, l'employeur remet le formulaire à une personne déléguée qui le transmettra au syndicat.

4.05 Dans le cas d'une personne salariée embauchée 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 personnes salariées affectées 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 prévues, à compter du trentième (30<sup>e</sup>) 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 de la personne salariée concernée, 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 la personne salariée au moment où ce dernier quitte son emploi, et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à la personne salariée 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'une personne salariée; le présent paragraphe s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas une personne salariée régie 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 une personne salariée cesse d'être régie 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'une personne représentante dûment autorisée, 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 personnes représentantes dûment autorisées, peut remettre aux personnes salariées 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 personnes salariées.

5.05 L'employeur remet une version électronique de la présente convention collective à chaque personne salariée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à toute nouvelle personne salariée au moment de son entrée en fonction. De plus, l'employeur remet un exemplaire papier de la présente convention collective à chaque personne salariée 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 toute nouvelle personne salariée à son embauche.

De plus, il remet à chaque nouvelle personne salariée 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 personnes salariées concernées.

5.06 La personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 à la personne salariée 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 par la personne salariée dont la présence n'est pas essentielle pour la bonne marche du service, ou par la personne salariée dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service si elle peut être remplacée 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 la personne salariée et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que la personne salariée est officiellement mandatée ou déléguée pour l'activité faisant l'objet de la demande;
  - c) tout refus doit être signifié, par écrit, par l'employeur à la personne salariée au moins deux (2) jours avant la date du début de l'absence.

7.04 L'employeur convient d'accorder à toute personne salariée, 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. Cette personne salariée doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, la personne salariée qui a obtenu un congé sans solde se voit attribuer le poste qu'elle occupait avant son départ et conserve la classification et le salaire auxquels elle aurait eu droit si elle 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 DE TRAVAIL (CRT)**

8.01 Le comité est composé de trois (3) personnes désignées par l'Employeur, de deux (2) personnes déléguées syndicales et de la personne conseillère du SFPQ;

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 personnes salariées ;
- b) Fais des recommandations aux parties ;
- c) Fais des recommandations à l'employeur sur les projets de règlement, directives ou politiques affectant les personnes salariées ;

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 à un minimum de deux (2) fois par année, soit au début et à la fin de la saison;

Des rencontres additionnelles peuvent avoir lieu, et ce, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

## **ARTICLE 9 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

9.01 Le syndicat peut nommer ou élire des personnes salariées à la fonction de déléguée syndicale.

Les fonctions de la personne déléguée syndicale consistent à informer toute personne salariée 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 Une personne déléguée syndicale ou une personne représentante de grief peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, si elle a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne déléguée doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

De plus, les dispositions de l'alinéa qui précède s'appliquent à la personne déléguée syndicale ou à la personne représentant des griefs aux fins de lui permettre d'accompagner, lors de l'audition, une personne salariée qui a exercé des recours devant un tribunal d'arbitrage et administratif.

9.03 L'employeur fera, en sorte, qu'une personne représentante du syndicat ou qu'une personne déléguée syndicale qui doit rencontrer une personne salariée 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 mécontentements doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

10.02 Toute personne salariée ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief ou un mécontentement peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, d'une personne déléguée syndicale et/ou d'une personne représentante syndicale.

10.03 Lorsqu'une personne salariée se croit lésée par une décision de l'autre partie relative à la présente convention, la personne salariée 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 la personne salariée : 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 eue la personne salariée, 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 personnes salariées se croient lésées par une prétendue violation ou fausse représentation de la présente convention collective, la personne représentant des griefs peut dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief, en indiquant le nom des personnes salariées concernées 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 une personne représentante spécialement désignée 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 à la personne 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 la personne plaignante 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 de la personne salariée, un samedi ou un dimanche, un jour de grève, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour la personne salariée qui doit s'absenter de son 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~~ **prolongé** pour la durée de l'absence.

10.08 L'employeur maintient le salaire de la personne plaignante et de la personne déléguée syndicale qui participent à la rencontre prévue à l'article 10.05.

La personne déléguée syndicale 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, la personne salariée et la personne déléguée syndicale sont dispensées 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 personnes représentantes spécifiquement désignées à cette fin. Une telle entente lie l'employeur, le syndicat et les personnes salariées 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée;
  - 2) Ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant 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 à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;
  - 6) Ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;
  - 7) Ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée 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 personnes salariées appelées comme témoins sont également libérées 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 la personne salariée par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée, en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- Dans tous les cas, la personne salariée est prévenue 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'une personne salariée ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie dans les douze (12) mois suivants pour une personne salariée régulière ou trois (3) saisons d'opération pour une personne salariée occasionnelle ou saisonnière d'une autre réprimande, d'une suspension, d'un congédiement. De plus, telle mesure disciplinaire est retirée de son dossier.
- 12.03 La personne salariée doit être informée 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 une personne salariée 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'une personne salariée 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 de la personne salariée. L'employeur verse au dossier de la personne salariée copie de la sentence arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.
- 12.06 Une personne salariée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à l'employeur.
- La personne salariée 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, la personne salariée est classée 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, la personne salariée est informée 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 toute nouvelle personne salariée 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, la personne salariée occasionnelle ouvrière reçoit le salaire correspondant à l'échelon 1. La personne salariée saisonnière ou occasionnelle inscrite sur la liste de rappel reçoit le salaire correspondant à l'échelon 2.

La personne salariée qui occupe un poste de surveillant aérien reçoit le salaire correspondant à l'échelon 1 pour les trois (3) premières saisons et le salaire de l'échelon 2 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 suivants, l'accession à une classe d'emplois prévue au plan de classification (Annexe A), la personne salariée 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 la personne salariée par écrit des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la demande de cette personne. Toute mécontente 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, la personne salariée a un avancement d'échelon.

Nonobstant la disposition qui précède, toute personne salariée qui au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon s'est absentée durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, la personne salariée en absence maladie, en congé avec salaire pour études de perfectionnement, de même que toute salariée en congé de maternité ou libéré à temps complet en vertu du paragraphe 7.04 n'est pas considérée comme absente du travail.

13.07

La personne salariée nommée, à la suite de l'affichage prévu au paragraphe 17.01, sous-paragraphe 2, est intégrée 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'une personne salariée saisonnière ou d'une personne salariée occasionnelle est accordé le cas échéant à la première période de paie qui suit la date à laquelle la personne salariée a acquis deux cent soixante (260) jours de travail. Pour la période où une personne salariée saisonnière ou une personne salariée occasionnelle est affectée à un horaire de travail, 9-5, elle 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 la personne salariée. L'employeur ne peut accorder plus d'un avancement accéléré pour la même personne salariée.

### 13.10 Désignation provisoire et remplacement temporaire

Une personne salariée appelée par l'employeur ou la personne représentante désignée 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'une personne salariée est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

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

14.02 L'évaluation du rendement de la personne salariée s'effectue au moins une fois par année. Dans le cas d'une personne salariée saisonnière ou d'une personne salariée occasionnelle, l'évaluation doit s'effectuer à la fin de la période de travail et être remise à la personne salariée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa mise à pied.

14.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur immédiat de la personne salariée. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange, si requis, à l'occasion d'une rencontre entre la personne salariée et son supérieur immédiat. Copie de l'évaluation est remise à la personne salariée par courriel. La personne salariée confirme la réception de l'évaluation;

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

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 la personne salariée 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 prolongé pour la durée de son absence.

Les commentaires écrits formulés par la personne salariée, conformément aux dispositions du présent article, sont alors conservés au dossier de l'employé.

## **ARTICLE 15 STATUT DE RÉGULIER ET DE SAISONNIER**

- 15.01 Toute personne salariée est nommée à titre régulier si elle est maintenue en fonction dans un poste aux opérations de l'employeur au moins dix (10) mois par année.
- 15.02 Toute personne salariée est nommée à titre de saisonnier si, dans un intervalle de trente-six (36) mois, elle est maintenue en fonction dans un poste nécessaire aux opérations de l'employeur au moins deux (2) saisons pour une période d'au moins cent (100) jours travaillés par année. Le nom de la personne salariée est inscrit sur la liste de rappel des personnes salariées saisonnières lorsqu'elle a complété les deux (2) saisons.
- 15.03 Toute personne salariée nommée à titre régulier ou à titre de saisonnier est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.
- Toutefois, toute personne salariée nommée à titre régulier ou à titre de saisonnier à un poste de technicienne ou technicien est soumise à une période de probation de six (6) mois de travail.
- Une personne salariée nommée régulière peut se voir créditer aux fins de sa période de probation la moitié des périodes d'emploi à titre occasionnel ou saisonnier jusqu'à un maximum de soixante (60) jours de travail.
- 15.04 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée 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 ininterrompu d'une personne salariée régulière depuis sa dernière nomination à titre de personne salariée 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 une personne salariée régulière 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<sup>er</sup> 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'une personne salariée saisonnière ou d'une personne salariée occasionnelle calculée sur la base des jours et heures ouvrables, rémunérée à taux simple, ou pour laquelle elle 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<sup>er</sup> avril de chaque année, n'interromps pas le calcul du service; si leur durée est de trois (3) mois ou plus, telle durée est alors réduite.

16.04 La personne salariée régulière conserve son service continu, mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en congé sans salaire pour plus d'un mois à moins de dispositions contraires dans la convention collective;
- b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas trois (3) ans;
- c) lorsqu'elle est absente 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 la personne salariée est absente 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 Toute personne salariée régulière, nommée dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective, conserve son service continu accumulé au moment de sa nomination, et elle continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Si une telle personne salariée revient dans l'unité de négociation, elle a droit d'être réintégrée dans le poste qu'elle occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination. Ce délai expiré, la personne salariée peut invoquer son service continu pour postuler sur un poste vacant ou un nouveau poste.

16.07 À l'expiration de son emploi, une personne salariée 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 de la personne salariée.

- 16.08 Une personne salariée occasionnelle 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 Une personne salariée saisonnière 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 toutes les personnes salariées qui ne sont pas à l'emploi.

Sous réserve du paragraphe 17.02, le choix de la personne candidate s'effectue en premier lieu parmi les personnes salariées régulières, en second lieu parmi les personnes salariées saisonnières ou à défaut, parmi les personnes salariées occasionnelles.

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 personnes ouvrières 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 à la personne salariée qui répond aux qualifications de l'emploi à combler.

Si, sur un même poste, plusieurs personnes salariées 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 à la personne déléguée syndicale au moment de l'affichage.

17.04 Toute personne salariée dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire de l'emploi à combler et qui se porte candidate 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, la personne salariée est intégrée 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 à la personne salariée dans sa nouvelle classe d'emploi est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1). Toutefois, la personne salariée promue dont le taux de traitement antérieur serait plus élevé que le taux de traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué est versée à l'échelon dont le taux de traitement dans la nouvelle classe à laquelle elle est promue 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 elle accède, elle 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 personnes salariées 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 La personne salariée nommée à la suite de l'affichage a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouvel emploi aux termes de la période d'essai, elle est réputée satisfaisante aux exigences du poste.

17.07 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la présente convention collective, une personne représentante spécialement désignée 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 personnes salariées, 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 personnes salariées affectées, 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 personnes salariées régulières 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      La personne salariée régulière, dont l'emploi est déclaré en surplus, bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) il déplace la personne salariée régulière le moins ancien de sa classe d'emploi;
- 2) à défaut, il déplace la personne salariée régulière la moins ancienne dans une autre classe d'emploi. Dans ce cas, elle conserve son salaire et elle est considérée, s'il y a lieu, comme une personne salariée hors échelle;
- 3) à défaut, il déplace une personne salariée occasionnelle. Dans ce cas, elle conserve son statut de personne salariée régulière. Son salaire est maintenu ou, selon le cas, elle est considérée comme une personne salariée hors échelle. Elle reçoit ce salaire uniquement pour la période où elle occupe l'emploi d'une personne occasionnelle. Son nom est inscrit sur la liste d'éligibilité prévue au sous-paragraphe 5;

- 4) à défaut, il déplace une personne salariée saisonnière. Dans ce cas, elle conserve son statut de personne salariée régulière. Son salaire est maintenu ou, selon le cas, elle est considérée comme une personne salariée hors échelle. Elle reçoit ce salaire uniquement pour la période où elle occupe l'emploi d'un saisonnier. Son nom est inscrit sur la liste d'éligibilité prévue au sous-paragraphe 5;
- 5) si la personne salariée 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 pourvoir un poste vacant ou nouvellement créé, la personne salariée est rappelée selon l'ordre d'ancienneté dans la mesure où elle 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, la personne salariée 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 personnes salariées affectées par cette décision et convoque le comité paritaire de relations professionnelles.

19.06 Aucun sous-traitant ne devra effectuer les tâches en lieu et place des personnes salariées régulières et sur liste de rappel. L'utilisation de sous-traitant ne peut avoir pour effet de provoquer une mise à pied d'une personne salariée ou d'occasionner un non-rappel d'une personne salariée occasionnelle ou saisonnière.

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 la personne salariée visée est celle 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 personnes salariées.
- 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'une personne salariée.
- 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 une personne salariée 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 la personne salariée a suivi assidûment ces cours. Dans les cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle 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 une personne employée d'accéder à une promotion, conformément à sa politique de développement des ressources humaines.

L'employeur doit informer les personnes salariées 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 toutes les personnes salariées. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toutes réglementations prévues par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des personnes salariées 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, la ou les personnes représentantes des travailleurs adressent les recommandations à la personne représentante 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 personnes représentantes 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 personnes salariées tous les uniformes ainsi que tous les vêtements spéciaux et l'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 personnes salariées 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 personnes salariées 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'une personne salariée, celle-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 la personne salariée choisit que l'employeur lui fournisse une paire de bottes, elle recevra une indemnité pour l'imperméable de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) par semaine.

À sa deuxième saison, la personne salariée 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 personnes salariées, 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 personne salariée régulière et saisonnière est assurée d'une semaine garantie de trente-huit heures trois quarts ( $38\frac{3}{4}$ ) 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 personnes salariées saisonnières et occasionnelles sous réserve des régimes d'exception.

Cette garantie des heures et de la semaine de travail ne s'applique pas aux personnes salariées occasionnelles.

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

## 23.02 **Période de repos**

Les personnes salariées 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.

## 23.03 **Période de repas et temps travaillé**

Le temps des personnes salariées 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<sup>er</sup> 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 la personne salariée concernée 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.

Une personne salariée 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.

**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 personnes salariées visées 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 personnes salariées 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 personnes salariées régulières et saisonnières visées 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 personne salariée de toutes les factions où elle est requise de travailler durant la période visée.

La personne salariée doit être informée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de son affectation à une nouvelle faction.

La personne salariée n'est pas soumise 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) Toute personne salariée a droit à douze (12) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Toute personne salariée qui est requise de travailler au cours de sa période de repos est rémunérée à taux de temps supplémentaire pour chaque heure effectivement travaillée à l'intérieur de sa période de repos.

- e) Les personnes salariées ne travaillant pas exclusivement de jour ainsi que les personnes salariées 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 personnes salariées visées peuvent être requises 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées appelées à travailler entre 19 heures et 24 heures reçoivent une prime de un dollar de l'heure (1,00\$) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les personnes salariées appelées à travailler entre 0 heure et 6 heures ont droit à une prime de nuit de 12 %.

### **Répartition des heures de travail des personnes salariées occasionnelles**

23.07 Malgré les dispositions des articles 23.01 à 23.06, la répartition des heures de travail des personnes salariées occasionnelles est la suivante :

- a) La semaine normale de travail de ces personnes salariées est de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures trois quarts (38¾) 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 personnes salariées sur un horaire de travail est effectuée en accordant la priorité aux personnes salariées visées 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, la personne salariée occasionnelle a droit à une période de repos hebdomadaire de quarante-huit (48) heures consécutives si elle 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 (38¾) pour le personnel ouvrier.
- d) La personne salariée occasionnelle 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 toutes les personnes salariées concernées, au plus tard à 12 h le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.
- f) La personne salariée, en tenant compte de son rang sur la liste de rappel, doit être avisée 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.

La personne salariée occasionnelle qui n'a pas été avisée 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) La personne salariée a droit à une pause de trente (30) minutes pour le repas, pour toute période de travail de trois heures et demie (3½) et plus.

La personne salariée requise 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) La personne salariée 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) La personne salariée 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. La personne salariée qui est requise de travailler au cours de sa période de repos est rémunérée à un 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 personnes salariées 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 personnes salariées appelées à travailler entre 19 heures et 24 heures reçoivent une prime de soir de 1,00\$.

Les personnes salariées appelées à travailler entre 0 heure et 6 heures ont droit à une prime de nuit de 12 %.

23.08 Malgré les dispositions des articles 23.01 à 23.07 et 34.02, les personnes salariées régulières affectées aux travaux de terrain du 15 avril au 15 novembre peuvent être affectées 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**

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

## **ARTICLE 24 ABSENCE SANS SALAIRE**

24.01 Une personne salariée régulière 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, elle 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 de la personne salariée 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 à la personne salariée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande.

24.02

Pour chaque période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante, la personne salariée régulière a droit à un congé sans salaire pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables. Toutefois, pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 août de chaque année, l'octroi de ce congé sans solde est à l'entière discrétion de l'employeur.

La personne salariée 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 personnes salariées.

24.03

Après sept (7) ans de service continu, la personne salariée régulière 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, la personne salariée 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.

La personne salariée 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, la personne salariée peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

24.04

La personne salariée, 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. Si elle ne le fait pas, cette personne salariée est considérée comme absente 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.

La personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée de son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est sujette à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 24.05 À son retour au travail, la personne salariée 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 une personne salariée de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.
- 24.07 La personne salariée régulière, saisonnière et occasionnelle a droit à une absence sans salaire, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne salariée.

## **ARTICLE 25 ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

- 25.01 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de salaire.
- 25.02 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, un jour où elle est normalement en congé, 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, la personne salariée reçoit en compensation un montant égal à 150 % du salaire de sa journée régulière de travail.
- 25.03 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunérée 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 une personne salariée 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 à la personne salariée qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

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

## **ARTICLE 26 VACANCES**

26.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente section, la personne salariée régulière 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 » :

<b>Service continu jusqu'au 31 mars</b>	<b>Accumulation des crédits de vacances du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars (jours ouvrables)</b>
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 de la personne salariée sans excéder sept (7) heures par jour pour le personnel de bureau et sept heures trois quarts (7<sup>3/4</sup>) pour le personnel ouvrier.

26.03 La personne salariée 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 de la personne salariée 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 elle veut que cette dernière lui soit acheminée.

#### 26.04

En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) La personne salariée régulière 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ. Si la personne salariée 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-paragraphes, 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<sup>er</sup> 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 de la personne salariée 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, la personne salariée 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 personnes salariées choisissent entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 mars de chaque année, selon leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des personnes salariées 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 personnes salariées visées.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 28 survient au cours de la période de vacances de la personne salariée, le congé pour décès est accordé à la personne salariée et cette dernière 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 la personne salariée 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<sup>er</sup> mars, la personne salariée voit les jours de vacances à sa réserve et les crédits de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante. 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. La personne salariée 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'une personne salariée, celle-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, une personne salariée consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande de la personne salariée, 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, une personne salariée 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 la personne salariée a droit au 1<sup>er</sup> avril suivant ou, le cas échéant, est déduit selon le calcul de l'indemnité prévue à l'article 26.04.
- 26.11 Les personnes salariées saisonnières, occasionnelles 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 personnes salariées, sous réserve des besoins du service, peuvent prendre des vacances entre le 1<sup>er</sup> 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 Une personne salariée saisonnière ou occasionnelle, 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, la personne salariée saisonnière ou occasionnelle 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 à la personne salariée visée 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 personnes salariées sur faction, rotative ou non, l'heure du début de faction détermine le jour férié.

La personne salariée saisonnière ou occasionnelle 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 elle a droit.

Dans le cas où la personne salariée est en congé hebdomadaire ou en jour 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, la personne salariée régulière ou saisonnière qui est requise 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 %).

La personne salariée occasionnelle requise 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 La personne salariée régulière ou saisonnière 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 La personne salariée régulière ou saisonnière dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 27.01, qui est requise de travailler ledit jour férié, reçoit en sus de ce qui est prévu pour elle à l'article 27.03 pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération à taux de temps supplémentaire (150 %).

27.05 La personne salariée régulière et saisonnière requise 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, une personne salariée 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.

La personne salariée qui a eu droit à son salaire ou à une indemnité en tenant lieu, pendant au moins dix (10) jours au cours de la période du 1<sup>er</sup> 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 la personne salariée épuise sa réserve de congés de maladie, celle-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

De plus, lorsqu'elle est assujettie aux prestations d'assurance-salaire, celle-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

## ARTICLE 28 CONGÉS SOCIAUX

28.01 La personne salariée régulière et saisonnière 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 sa personne conjointe, 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, la personne salariée 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 de la personne salariée : 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 de la personne salariée : le jour des funérailles;
- h) le décès de l'enfant de sa personne conjointe : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
- i) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année civile;

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 la personne salariée a droit.

28.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 28.01 coïncide avec une journée régulière de travail de la personne salariée visée, celle-ci ne subit aucune réduction de salaire; toutefois, dans le cas prévu au paragraphe h) de 28.01, la personne salariée n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du salaire.

28.03

### **Personne salariée occasionnelle**

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

- a) son mariage ou son union civile : le jour du mariage ou de l'union civile sans réduction de salaire;
- b) le mariage ou l'union civile de ses enfants, père, mère, frère, sœur ou d'un enfant de sa personne conjointe : une (1) journée d'absence sans salaire;
- c) le décès de sa personne conjointe, de son enfant ou l'enfant de celle-ci, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) journées d'absence sans réduction de salaire et trois (3) jours sans salaire;
- d) le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire.

28.04

La personne salariée a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d) et f) 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 de la personne salariée.

28.05

### **Congés pour responsabilités familiales**

La personne salariée 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; la personne salariée doit en aviser son employeur.

Si la personne salariée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire.

28.06

Sans restreindre la portée de l'article 28.05 et sous réserve de l'article 28.07, la personne salariée peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de sa personne conjointe, 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 de la personne salariée ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

La personne salariée 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 de la personne salariée.

28.08 La personne salariée 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 sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa personne conjointe, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

Si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée 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 de la personne salariée, 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 à la personne salariée un avantage, monétaire ou autre, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

29.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévue 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 la personne salariée 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 la personne salariée partage avec sa personne conjointe 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 la personne salariée 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 à la personne salariée les sommes qui peuvent être exigées d'elle 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 à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

La personne salariée 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 débuter 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 pourvu 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 (20e) 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.

**29.19 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 de la personne salariée 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 la personne salariée 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

29.23

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

La personne salariée 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. La personne salariée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

29.24

### **Congé de paternité**

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des 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<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

29.25 La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire, et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 29.41.

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

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

29.27 La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévue à l'article 29.26 si elle fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire, et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 29.41.

#### 29.28 **Indemnités prévues pour la personne salariée 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 prévue à l'article 29.26, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Pendant le congé pour adoption, le salaire hebdomadaire versé à la personne salariée à temps partiel est déterminé conformément 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 à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévue 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**

La personne salariée 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.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans salaire est de dix (10) semaines, conformément 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 la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 29.28 ou 29.29, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans salaire conformément à l'article 29.27 et elle rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

### **Congé sans salaire et congé partiel sans salaire**

La personne salariée 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, la personne salariée 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 à la personne salariée 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.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque la personne salariée se prévaut d'un congé partiel sans salaire en vertu du présent article, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de la personne salariée relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par la personne salariée.

La personne salariée en congé sans salaire ou en congé partiel sans salaire a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à 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.

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

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

Lorsque la personne conjointe de la personne salariée n'est pas une personne salariée d'un employeur visée par l'alinéa c) de l'article 29.19, la personne salariée 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) La personne salariée 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 la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans salaire s'applique à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa personne conjointe.

#### 29.34 **Congé pour responsabilités parentales**

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

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

- 29.35 Sans restreindre la portée de l'article 28.05 et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans salaire. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

La personne salariée 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, la personne salariée en congé de paternité ou la personne salariée 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, la personne salariée en congé de paternité, ou la personne salariée en congé pour adoption en vertu de l'article 29.26 ou la personne salariée 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 la personne salariée 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, la personne salariée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus 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 à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

#### 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 prévue à l'article 29.26 ou 29.28 la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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, la personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé sans salaire.

29.41 **Retour au travail**

L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) 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 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 29.32 ou d'être sujette à l'application de l'article 29.12.

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

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, la personne salariée reprend son emploi.

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

29.44 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 29.34 ou du congé sans salaire en vue d'une adoption prévue 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, elle est considérée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou à son congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un 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, la personne salariée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire excédant soixante-cinq (65) semaines, la personne salariée réintègre son emploi.

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

**29.46 Personne salariée occasionnelle**

Les articles 29.02 à 29.45 inclusivement ne s'appliquent pas à la personne salariée occasionnelle. Ce salarié bénéficie des congés prévus aux articles suivants, et ce, que pour les périodes où elle aurait effectivement travaillé.

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

Une personne salariée 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<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Toutefois, les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la personne salariée justifie de soixante (60) jours de service. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. 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**

Une personne salariée 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 sa personne conjointe ou en raison de l'état de santé de sa personne conjointe, 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. La personne salariée 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<sup>e</sup>) 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, occasionnée 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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**

Les parents 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 à la personne salariée ou la semaine où la personne salariée 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 a été confié. Cet article ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa personne conjointe.

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 a été confié à la personne salariée.

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 de la personne salariée 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.

La personne salariée peut se présenter avant la date mentionnée dans l'avis prévue 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.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumée avoir démissionné.

À la demande de la personne salariée, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle 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 à la personne salariée qui se qualifie aux prestations de compassion prévues au Régime d'assurance-emploi et qui en fait la demande.

**29.55 Réintégration de la personne salariée**

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

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

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

**30.01** Les personnes salariées régulières saisonnières 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.

L'employeur avise le syndicat de la date d'expiration du contrat d'assurance collective en vigueur, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant l'expiration et informe le syndicat du calendrier prévu pour le renouvellement.

**30.02** Le coût du régime d'assurance collective est assumé comme suit par les parties :

- a) La personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée. 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 Emploi et Développement social Canada dans le cadre d'un régime enregistré est acquis à l'employeur.
- 30.04 La personne salariée 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, la personne salariée peut être requise de fournir un certificat médical à son employeur.
- 30.05 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée 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 la personne salariée a eu droit à son salaire pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à la personne salariée zéro point huit cent trente-quatre (0.834, jour ouvrable de congé de maladie et personnel, lequel ne pourra être utilisés avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, la personne salariée perd son droit au crédit pour le mois.
- 30.07 Un employé peut cumuler une banque de congé de maladie d'un maximum de 60 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 personnes salariées 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'une personne salariée qui a au moins une année de service continu, l'employeur paie une gratification en espèces correspondant à soixante pour cent (60 %) des congés de maladie cumulés, au taux de salaire régulier à la date de la demande. La personne salariée a le loisir de demander le paiement partiel ou complet des congés accumulés. Pour les personnes salariées ayant un solde de congé de maladie supérieur à la limite de soixante (60) jours en date du 31 décembre 2023, 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 soixante (60) jours en date du 31 décembre 2023. Sur demande de la personne salariée, la gratification sera versée directement dans le REER spécifié par la personne salariée.
- 30.08 L'employeur paie à la personne salariée (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.

Une personne salariée saisonnière embauchée pour une période d'un an ou plus, qui est licenciée 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**

La personne salariée 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'une personne salariée, 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 à une personne salariée 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 de la personne salariée devient la semaine garantie et il ne peut être modifié.

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

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

La personne salariée en préretraite graduelle n'est pas considérée 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.

La personne salariée 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'une personne salariée, 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 à la personne salariée 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 la personne salariée participant au programme.

De plus, la personne salariée 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 à la personne salariée qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

31.02 La personne salariée bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est réputée 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, la personne salariée est réputée absente avec salaire. Il en est de même aux fins d'application du paragraphe 16.04, mais pour la seule période où la personne salariée aurait effectivement travaillé.

#### **b) Crédits de vacances**

Aux fins d'application des dispositions de l'article 26 de la présente convention collective, la personne salariée est réputée absente avec salaire.

#### **c) Crédits de maladie**

Aux fins d'application des dispositions de l'article 30 de la présente convention collective, la personne salariée est réputée absente sans salaire.

#### **d) Recours**

La personne salariée 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 la personne salariée 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 La personne salariée visée 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, la personne salariée est réintégrée dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, la personne salariée a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.
- 31.04 La personne salariée visée 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 La personne salariée visée 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.

### **Personnes salariées saisonnières et occasionnelles**

- 31.06 Les dispositions du présent article s'appliquent aux personnes salariées saisonnières et/ou occasionnelles de la façon suivante :
- les dispositions du paragraphe 31.01 s'appliquent à la personne salariée saisonnière et/ou occasionnelle, 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'à la personne salariée saisonnière et/ou occasionnelle sur liste de rappel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- la personne salariée saisonnière et/ou occasionnelle embauchée 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 personnes salariées régulières sont régies 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 personnes salariées d'obtenir le remboursement des montants prévus à son régime de retraite.
- 32.03 Toutes les personnes salariées bénéficient du REER collectif en vigueur à la SOPFIM.

La SOPFIM participera au REER collectif de toutes les personnes salariées saisonnières, 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 de la personne salariée, jusqu'à un maximum de trois pour cent (3 %) du salaire régulier gagné par celle-ci.

Les personnes salariées 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'une personne salariée à l'exclusion de toute prime, allocation et rémunération additionnelle.
- 33.02 Les personnes salariées sont rémunérées suivant les taux et échelles de salaire prévus à l'annexe « B » de la présente convention collective.

33.03 Une personne salariée appelée 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 calculé 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 personnes salariées à l'emploi bénéficient des dispositions prévues à l'article 33 au chapitre de la révision des salaires :

- pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024, les taux et échelles de salaire en vigueur au 31 décembre 2023, sous réserve des corrections d'échelles, sont majorés d'un pourcentage égal à 4,75 %;
- pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025, les taux et échelles de salaire en vigueur au 31 décembre 2024, sous réserve des corrections d'échelles, sont majorés d'un pourcentage égal à 3 %;
- pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2026, les taux et échelles de salaire en vigueur au 31 décembre 2025, sous réserve des corrections d'échelles, sont majorés d'un pourcentage égal à 3 %.

### **ARTICLE 34 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

34.01 Tout travail requis d'une personne salariée régulière ou saisonnière par l'employeur est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le salaire régulier de la personne salariée 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 la personne salariée occasionnelle de la catégorie du personnel ouvrier**

- en plus de sept heures trois quarts (7¾) de travail dans une journée ou de trente-huit heures trois quarts (38¾) 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'une personne salariée 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, elle a droit, pour le repas, à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) qu'elle peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en temps supplémentaire.

Elle 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 la personne salariée a droit en outre à une indemnité de six dollars (6,00 \$) 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) La personne salariée, qui n'a pas été requise au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer du travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à temps simple.
- b) La personne salariée, qui a été requise 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 de la personne salariée.

34.04

Le travail en temps supplémentaire dans un secteur d'activité est confié en priorité aux personnes salariées 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

Une personne salariée 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 à la personne salariée, 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 personnes salariées concernées dans les soixante (60) jours.

Toutefois, les congés accumulés du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre qui n'ont pas été pris doivent, à la demande de la personne salariée, être reportés à l'année financière suivante.

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

## **ARTICLE 35 VERSEMENT DES GAINS**

- 35.01 La paie des personnes salariées 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 de la personne salariée, 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 à la personne salariée conformément au paragraphe 35.01 pour un motif hors de son contrôle.
- 35.04 Les nouvelles personnes salariées et les personnes salariées qui reviennent au travail après une absence sans salaire reçoivent leur paie au prochain cycle de paie qui suit leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou à leur retour au travail.
- 35.05 Les primes, allocations et heures supplémentaires sont remboursées à la personne salariée au cours de la période de paie.
- 35.06 Les sommes que l'employeur doit payer à une personne salariée 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 à la personne salariée, 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 sont 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'une personne salariée 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'une personne salariée 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 de la personne salariée 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 une personne salariée sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de la personne salariée.

35.10 Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte la personne salariée sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et la personne salariée sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir par période de paie plus de cinq dollars (5,00\$) 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'une personne salariée est appelée 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 à la personne salariée.

## **ARTICLE 37 RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES**

37.01 Les listes de rappel des personnes salariées occasionnelles 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 personne salariée.

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 personnes salariées 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 personnes salariées occasionnelles 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 personnes salariées, 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 personne salariée.

Les personnes salariées inscrites 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 Une personne salariée occasionnelle acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des personnes salariées occasionnelles lorsque les trois conditions suivantes sont remplies :

- a) il y a un besoin dans le secteur ou sur une base pour l'embauche de personnes salariées occasionnelles;
- b) la personne salariée occasionnelle 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) la personne salariée occasionnelle a fait l'objet d'une évaluation positive dont copie est remise à la personne salariée 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 équivalent à une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de travail et quatre (4) heures et plus équivalent à une journée complète de travail.

37.04 Seule une personne salariée 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 personne salariée 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 personnes salariées 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<sup>er</sup> mars de chaque année. De plus, l'employeur l'affiche au siège social.

37.08 Une personne salariée 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 personnes salariées occasionnelles disponibles dans le secteur ou à la base concernée et suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, pourvu que ces personnes salariées soient qualifiées pour effectuer le travail à accomplir. L'employeur doit transmettre, par courrier recommandé ou par courriel, un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle une personne salariée doit se rapporter.

La personne salariée doit indiquer par écrit à son employeur, dans un délai de dix (10) jours suivant la date de réception dudit avis par le bureau de poste de sa localité, qu'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 personnes salariées 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'une personne salariée 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 de la personne salariée 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'une personne salariée occasionnelle temporairement absente, il épuise la liste de rappel de la classe d'emploi pour le secteur ou la base.
- 37.13 L'employeur doit donner à la personne salariée un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied lorsque :
- a) le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de son engagement, si celui-ci est d'une durée déterminée; ou
  - b) la durée de son engagement n'était pas déterminée.
- La durée du préavis sera conforme à la Loi sur les normes du travail.
- 37.14 Lorsque l'employeur décide d'afficher un emploi régulier, toutes les personnes salariées peuvent soumettre leur candidature. Si une personne salariée occasionnelle 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 pourvoir 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. Une personne salariée qui refuse un rappel ne sera pas pénalisée.
- 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 PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES**

### **38.01      Liste provinciale**

L'employeur établit des listes de rappel provinciales et les personnes salariées saisonnières apparaissant sur ces listes ont comme port d'attache le siège social de la Société. Les personnes salariées 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 personnes salariées inscrites sur les listes provinciales peuvent être affectées sur tous les secteurs de l'employeur selon les besoins dans ceux-ci. Toutefois, les personnes salariées 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 personnes salariées des listes de rappel provinciales sont rappelées au travail avant les personnes salariées saisonnières des listes de rappel sectorielles.

### **38.02      Les listes de rappel sectorielles des personnes salariées saisonnières sont établies par classe d'emploi et par secteur de travail.**

Le plan des secteurs figure en annexe E. Le rang de chaque personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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      Une personne salariée saisonnière, qui bénéficie d'un droit de rappel sur une liste sectorielle, est rappelée en fonction des besoins de l'employeur dans son secteur.**

38.04 Aux fins des présentes, moins de quatre (4) heures de travail équivalent à une demi-journée de travail et quatre (4) heures et plus équivalent 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<sup>er</sup> 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 Une personne salariée 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 personnes salariées saisonnières suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel du secteur, pourvu que ces personnes salariées soient qualifiées 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 une personne salariée 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 personnes salariées sur les listes provinciales et sectorielles, il verra à leur transmettre un avis de non-rappel, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

38.08 La personne salariée 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 personnes salariées saisonnières 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, toutes les personnes salariées peuvent soumettre leur candidature. Si une personne salariée saisonnière 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'une personne salariée saisonnier sur une autre liste de rappel de personnes salariées saisonnières que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'elle possède les qualifications requises. Dans un tel cas, le nom de la personne salariée 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 pourvoir 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. Une personne salariée qui refuse un rappel ne sera pas pénalisée;

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 2026.
- 39.02 Toute mésentente 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<sup>er</sup> janvier 2024 pour les fins d'application des sommes dues aux personnes salariées, conformément à ces dispositions :
- Article 33 Rémunération
- Annexe B Échelle de salaire
- 39.05 Les sommes, en ajustement de salaire, allocations et primes, 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 une personne salariée a eu droit à son salaire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **ANNEXE A**

### **PLAN DE CLASSIFICATION**

Classe d'emploi 100 - Agent(e) de bureau

101 - Commis comptable

102 - Responsable de la qualité (avion)

103 - Responsable de la qualité (hélicoptère)

Classe d'emploi 200 - Auxiliaire de laboratoire

Classe d'emploi 300 - Journalier(ère)

Classe d'emploi 400 - Ouvrier(ère) forestier(ère)

Classe d'emploi 500 - Ouvrier(ère) aux opérations

501 - Coordonnateur(trice) des opérations au sol

502 - Ouvrier(ère) aux opérations

Classe d'emploi 600 - Surveillant(e) aérien(ne)

Classe d'emploi 700 - Technicien(ne)

701 - Technicien(ne) au support technique

702 - Technicien(ne) aux opérations aériennes (avion)

703 - Technicien(ne) aux opérations aériennes (hélico)

704 - Technicien(ne) aux opérations au sol

705 - Technicien(ne) en foresterie - Entretien du matériel

706 - Technicien(ne) en foresterie - Responsable de secteur

707 - Technicien(ne) en géomatique

708 - Technicien(ne) en laboratoire - Recherche

709 - Technicien(ne) en laboratoire - Région

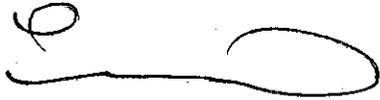
710 - Technicien(ne) en laboratoire - Siège social

711 - Technicien(ne) en maintenance des équipements

712 - Technicien(ne) responsable aux équipements

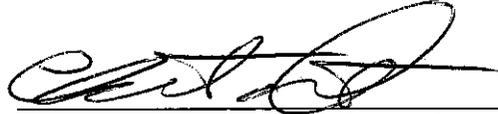
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES DÛMENT MANDATÉES ONT SIGNÉ À QUÉBEC,  
ce 5<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2024.

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

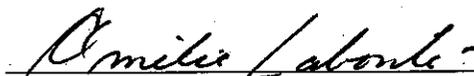


Eric T. Lacroix, directeur général

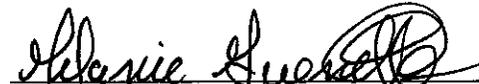
Pour le Syndicat de la fonction publique et  
parapublique du Québec inc.

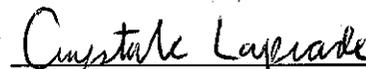


Christian Daigle, président général

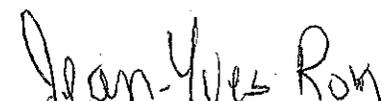
  
Amélie Labonté, directrice des ressources  
humaines et des communications

  
Karine Dextras-Paquette, secrétaire générale

  
Mélanie Guénette, conseillère à la  
négociation, SFPQ

  
Crystale Laprade, déléguée syndicale

  
Benoit Manning, délégué syndical

  
Jean-Yves Roy, délégué syndical

## ANNEXE B ÉCHELLES DE SALAIRE

### SOPFIM ÉCHELLE DE SALAIRE CLASSE D'EMPLOI 100 - AGENT(E) DE BUREAU

Échelon      SALAIRE ANNUEL / TAUX HORAIRE

1er JANV. 2024 4,75%	1er JANV. 2025 3%	1er JANV. 2026 3%
-------------------------	----------------------	----------------------

1	41 366 / 22,65	42 608 / 23,33	43 886 / 24,03
2	42 754 / 23,41	44 032 / 24,11	45 347 / 24,83
3	44 233 / 24,22	45 566 / 24,95	46 936 / 25,70
4	45 785 / 25,07	47 155 / 25,82	48 561 / 26,59
5	47 411 / 25,96	48 835 / 26,74	50 296 / 27,54
6	48 981 / 26,82	50 442 / 27,62	51 958 / 28,45
7	50 662 / 27,74	52 177 / 28,57	53 748 / 29,43



**SOPFIM**  
**ÉCHELLE DE SALAIRE**  
**CLASSE D'EMPLOI 300 - JOURNALIER(ÈRE)**

**Échelon**

**TAUX HORAIRE**

	<b>1er JANV. 2024</b>	<b>1er JANV. 2025 3%</b>	<b>1er JANV. 2026 3%</b>
1	22,00	22,66	23,34
2	24,00	24,72	25,46

**SOPFIM**  
**ÉCHELLE DE SALAIRE**  
**CLASSE D'EMPLOI 400 - OUVRIER(ÈRE) FORESTIER(ÈRE)**

**Échelon**

**TAUX HORAIRE**

	<b>1er JANV. 2024</b>	<b>1er JANV. 2025 3%</b>	<b>1er JANV. 2026 3%</b>
1	23,00	23,69	24,40
2	24,50	25,24	26,00
3	26,00	26,78	27,58

**SOPFIM**  
**ÉCHELLE DE SALAIRE**  
**CLASSE D'EMPLOI 500 - OUVRIER(ÈRE) AUX OPÉRATIONS**

Échelon

TAUX HORAIRE

	<b>1er JANV. 2024 4,75%</b>	<b>1er JANV. 2025 3%</b>	<b>1er JANV. 2026 3%</b>
1	27,17	27,99	28,83
2	30,17	31,08	32,01

**SOPFIM**  
**ÉCHELLE DE SALAIRE**  
**CLASSE D'EMPLOI 600 - SURVEILLANT(E) AÉRIEN(NE)**

**Échelon**

**TAUX HORAIRE**

	<b>1er JANV. 2024 4,75%</b>	<b>1er JANV. 2025 3%</b>	<b>1er JANV. 2026 3%</b>
1	30,38	31,29	32,23
2	33,60	34,61	35,65

**SOPFIM**  
**ÉCHELLE DE SALAIRE**  
**CLASSE D'EMPLOI 700 - TECHNICIEN(NE)**

**Échelon SALAIRE ANNUEL / TAUX HORAIRE**

	1er JANV. 2024 4,75%	1er JANV. 2025 3%	1er JANV. 2026 3%
1	48 306 / 26,45	49 748 / 27,24	51 246 / 28,06
2	49 876 / 27,31	51 374 / 28,13	52 908 / 28,97
3	51 337 / 28,11	52 871 / 28,95	54 460 / 29,82
4	52 926 / 28,98	54 515 / 29,85	56 159 / 30,75
5	54 643 / 29,92	56 287 / 30,82	57 967 / 31,74
6	56 287 / 30,82	57 967 / 31,74	59 702 / 32,69
7	57 985 / 31,75	59 720 / 32,70	61 510 / 33,68
8	59 830 / 32,76	61 619 / 33,74	63 464 / 34,75
9	61 692 / 33,78	63 537 / 34,79	65 436 / 35,83
10	63 647 / 34,85	65 564 / 35,90	67 537 / 36,98
11	65 582 / 35,91	67 555 / 36,99	69 582 / 38,10
12	67 628 / 37,03	69 655 / 38,14	71 737 / 39,28

# ANNEXE C

## FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

**RECTO**

 <p><b>FORMULAIRE D'ADHÉSION</b></p> <p>Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion au Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec.</p> <p>Je m'engage à en observer les Statuts, règlements et décisions, ainsi qu'à payer la cotisation fixée par le Syndicat.</p> <p>J'ai payé ma première cotisation syndicale de 2,00 \$.</p> <p>EN FOI DE QUOI, j'ai signé</p> <p>le <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/></p> <p>_____ Signature du (de la) candidat(e)</p> <p>_____ Témoin (nom en lettres moulées)</p> <p>_____ Signature du témoin</p>	<p>NAS <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/></p> <p>Sexe T F T H Date de naissance <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/></p> <p>Nom _____</p> <p>Prénom _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>_____</p> <p>Ville _____</p> <p>Code postal: _____</p> <p>Tél. rés. _____</p> <p>Ministère/organisme/employeur _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>_____</p> <p>Courriel personnel: _____</p> <p>Tél. bur. _____</p> <p>Centre de responsabilité _____</p> <p>Date d'engagement: _____</p> <p><b>REMETTRE À VOTRE DÉLÉGUÉ(E) SYNDICAL(E)</b></p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>PREUVE D'ADHÉSION</b></p>  <p>Mme / M. _____</p> <p>a adhéré au SFPQ</p> <p>Date : _____</p> <p>Signé : _____</p>
---	--	--

**VERSO**

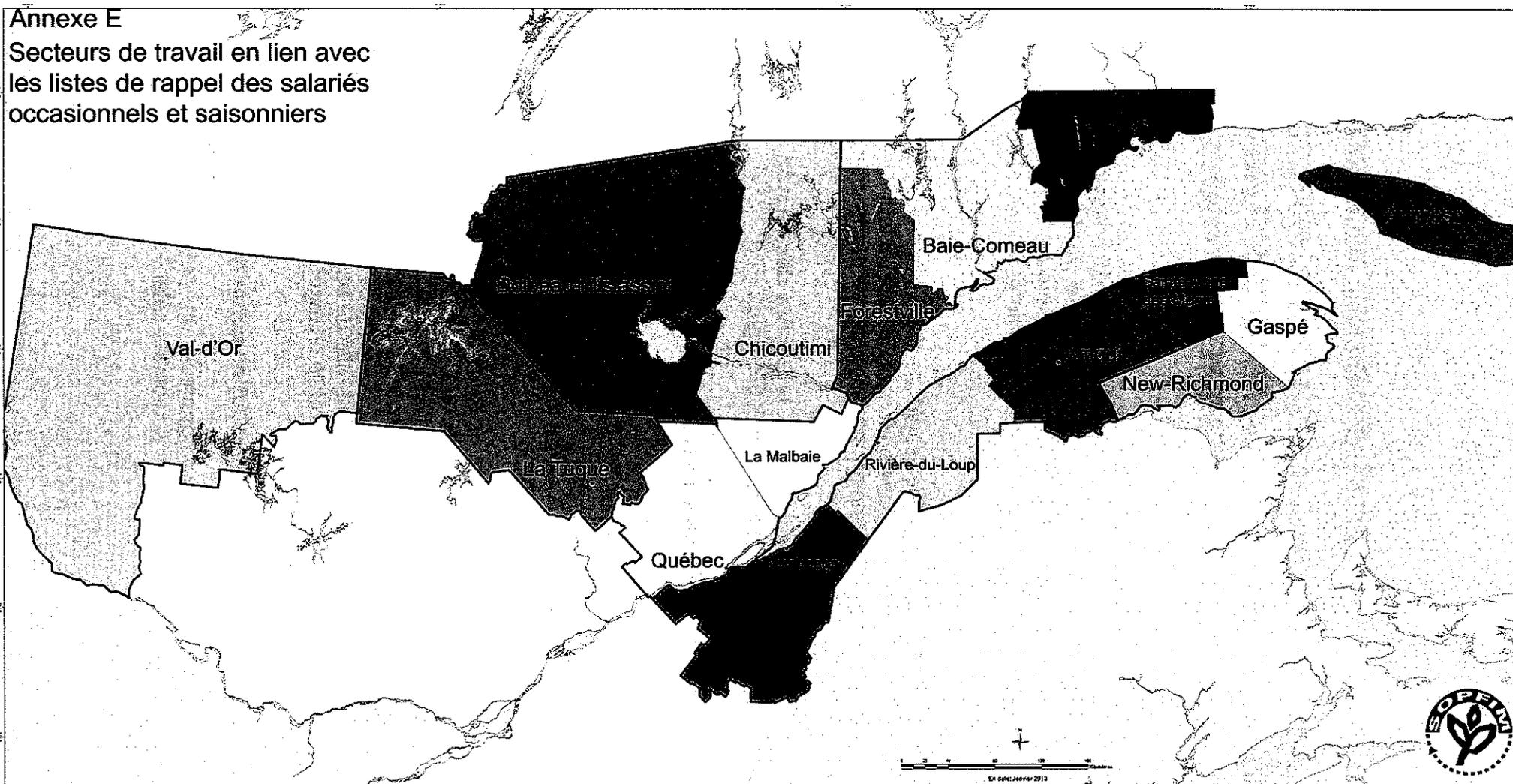
<p>Transmis au SFPQ le <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/></p> <p>Par _____ (Signature)</p> <p>Date de réception au SFPQ : _____</p>
--

## ANNEXE D

### SECTEURS DE TRAVAIL EN LIEN AVEC LES LISTES DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES ET SAISONNIÈRES

Annexe E

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



**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1**  
**RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES 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 personnes salariées lorsqu'elles sont affectées 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 personnes salariées sur un horaire de travail est effectuée en accordant la priorité aux personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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'une personne salariée, 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 personnes salariées étant affectées 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 la personne salariée 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 personnes salariées étant affectées 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 prévu 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 reliés 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'inspection 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, pourvu qu'elles soient 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**

La personne salariée visée 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 la personne salariée 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 personnes salariées régulières pourront cumuler annuellement un maximum, soit de quatorze (14) heures ou de vingt-et-une (21) 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.

Les parties, en comité de relations de travail, détermineront annuellement en fonction du calendrier des fériés, le nombre d'heures de temps reporté.

La présente lettre d'entente s'applique, sauf pour une personne salariée qui bénéficie de l'horaire variable.

## **LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4**

### ***RELATIVE À LA SUPERVISION***

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

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5**  
**INDEMNITÉS POUR LES PERSONNES SALARIÉES INSCRITES**  
**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**

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

**Hébergement**

- La SOPFIM s'engage à loger ces personnes salariées à l'hôtel de son choix.
- Si la personne salariée demeure à plus de 200 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 la personne salariée qui demeure à moins de 200 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 la personne salariée retourne chez lui les fins de semaine, la chambre lui demeure attribué les fins de semaine. Dans toutes les autres circonstances, la personne salariée doit libérer sa chambre le dernier matin de chacun de ses séjours à Québec. La personne salariée pourrait être appelée à libérer sa chambre dès qu'un supérieur le lui demande.
- Pour les personnes salariées 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 la personne salariée termine de travailler après 15 heures.

**Responsabilités de la personne salariée :**

- La personne salariée a l'obligation de faire le « check out » le dernier matin de chacun de ses séjours à Québec;
- La personne salariée 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-fumeurs 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 de la personne salariée;
- 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 la personne salariée habite à plus de 250 km, alors une allocation de 21,55 \$ lui sera versée pour le repas du vendredi soir;
- Si la personne salariée 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 de la personne salariée entre son lieu de résidence et le siège social.

### **Allocation de déplacement :**

Si la personne salariée demeure au Québec et à plus de 200 km du siège social, la SOPFIM remboursera l'équivalent d'un aller-retour depuis le domicile jusqu'au siège social pour un maximum de quatre (4) remboursements par année.

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, la personne salariée doit utiliser son véhicule personnel et doit fournir un reçu d'essence détaillé démontrant qu'il a effectué le trajet. Pour les personnes salariées hors Québec, une entente particulière devra être convenue entre la personne salariée 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 introduit un programme d'horaire variable. Cet horaire variable peut être mis en place ou retiré selon les besoins des opérations de l'employeur. La personne salariée qui bénéficie de l'horaire variable est régie par le programme prévu à la présente lettre d'entente en annexe.

Il est entendu que la personne salariée 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**

#### **1– PRINCIPES GÉNÉRAUX**

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

Les exigences liées 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 à 12 h                      13 h à 16 h 30**

Les heures de travail officielles sont :

<i>Cadres</i>	<i>8 h à 12 h</i>	<i>13 h à 16 h 30</i>
<i>Syndiqués (personnel administratif)</i>	<i>8 h à 12 h</i>	<i>13 h à 16 h</i>
<i>Syndiqués (personnel ouvrier)</i>	<i>8 h à 12 h</i>	<i>13 h à 16 h 45</i>

#### **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 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 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 à 9 h 30**

**11 h 30 à 14 h**

**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 par semaine) 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 PERSONNES SALARIÉES	HORAIRES STANDARDS		LIMITE MAXIMALE DE LA BANQUE DE TEMPS VARIABLE	
	Heure / jour	Heure / semaine	Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 août	Du 1 <sup>er</sup> septembre au 31 décembre
Personne :				
Salariée régulière non syndiquée	7,50	37,50	7,50	15,00
Salariée syndiquée	7,00	35,00	7,00	14,00
Salariée syndiquée	7,75	38,75	7,75	15,50

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.

## **LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8**

### ***PERSONNE SALARIÉE CONTRACTUELLE***

ATTENDU QUE l'Employeur peut participer à des programmes de subvention pour des projets spécifiques;

ATTENDU QUE dans le cadre de ces projets, l'Employeur peut être appelé à embaucher du personnel pour le projet;

ATTENDU QUE les parties désirent établir les conditions spécifiques pour des postes de personnes salariées contractuelles;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur peut embaucher par contrat pour une durée déterminée une personne salariée affectée à un projet spécifique;
2. La personne salariée contractuelle est sujette à une période de probation de six (6) mois travaillés;
3. La personne salariée contractuelle n'acquiert pas d'ancienneté au sens de la convention collective, le contrat peut être renouvelé pour une période à être déterminée par les parties;
4. Dans la mesure où la personne salariée contractuelle obtient un poste régulier ou si le poste contractuel est modifié pour devenir un poste régulier, l'Employeur reconnaîtra ses services à titre de personne salariée contractuelle auprès de l'Employeur;
5. Les dispositions de la convention collective de l'article 2.2 b) de la personne salariée occasionnelle s'appliquent sauf :
  - Statut de régulier et de saisonnier (article 15);
  - Service continu et service (article 16);
  - Surplus de personnel (article 19);
  - Rappel des personnes salariées occasionnelles (article 37);
  - Rappel des personnes salariées saisonnières (article 38);
6. La personne salariée a également droit à la procédure de grief et d'arbitrage si elle se croit lésée à l'égard des droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions.

